

Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball

RESOLUCIÓ de 31 de gener de 2023, de la Subdirecció General de Relacions Laborals, per la qual es disposen el registre i la publicació del text del conveni d'empresa d'Hospitals Vithas-Nisa Comunitat Valenciana. [2023/2017]

Vist el text del conveni d'empresa Hospitales Vithas-Nisa Comunitat Valenciana, codi 80/01/0111/2022, signat per la comissió negociadora, integrada, d'una part, per l'empresa i, d'una altra, per la representació unitària majoritària dels treballadors i les treballadores d'aquesta, i de conformitat amb el que disposa l'article 90, apartats 2 i 3 de l'Estatut dels Treballadors (aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre), en l'article 2 del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball i en l'article 3 de l'Ordre 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de convenis i acords col·lectius de treball, aquesta Subdirecció General de Relacions Laborals, d'acord amb el que estableix l'article 51.1 de l'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana, en l'article 10.2 de l'Ordre 10/2022, de 26 de setembre, de la Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball, mitjançant la qual es desplega el Decret 175/2020, del Consell, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el Reglament orgànic i funcional de la Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball, i en l'article 4.3 de l'Ordre 37/2010, resol:

Primer

Ordenar-ne la inscripció en el Registre de la Comunitat Valenciana de convenis i acords col·lectius de treball, amb notificació a la comissió negociadora, i el depòsit del text del conveni.

Segon

Disposar la publicació del conveni en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.

València, 31 de gener de 2022.– El subdirector general de Relacions Laborals: Joaquín Vañó Gironés.

CONVENI D'EMPRESA

Hospitales Vithas-Nisa Comunitat Valenciana

Capítol 1

Article 1. Àmbit territorial i funcional

Aquest conveni col·lectiu regula les relacions laborals i la relació d'aquests amb la societat a la qual pertanguen de les persones treballadores de les diferents societats que formen part dels hospitals Vithas-Nisa i que se situen dins de la Comunitat Valenciana.

Les empreses negociadores d'aquest conveni que actualment formen part del grup Vithas Nisa de la Comunitat Valenciana són: Hospital 9 d'octubre, SAU, Nisa Nuevas Inversiones en Servicios, SA, Hospital Aguas Vivas, SA, Hospital Rey Don Jaime, SLU, i Fundació Vithas.

Article 2. Àmbit personal

Aquest conveni serà aplicable a tots les treballadores/ors per compte d'altri, fixos, interins, eventuais i contractats a temps parcial.

Article 3. Àmbit temporal

Aquest conveni tindrà una vigència de quatre anys, des de l'1 de gener de 2021 fins al 31 de desembre del 2024, s'haurà de publicar en el butlletí oficial que corresponga a els seus efectes salarials i assistencials

Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo

RESOLUCIÓN de 31 de enero de 2023, de la Subdirección General de Relaciones Laborales, por la que se disponen el registro y la publicación del texto del convenio de empresa de Hospitales Vithas-Nisa Comunitat Valenciana. [2023/2017]

Visto el texto del convenio de empresa Hospitales Vithas-Nisa Comunitat Valenciana, código 80/01/0111/2022, firmado por la comisión negociadora, estando integrada la misma, de una parte, por la empresa y, de otra, por la representación unitaria mayoritaria de los trabajadores y las trabajadoras de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores (aprobado por Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre), en el artículo 2 del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y en el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, de acuerdo con lo establecido en el artículo 51.1 del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, en el artículo 10.2 de la Orden 10/2022, de 26 de septiembre, de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, mediante la que se desarrolla el Decreto 175/2020, del Consell, de 30 de octubre, por el cual se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, y en el artículo 4.3 de la Orden 37/2010, resuelve:

Primer

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, con notificación a la comisión negociadora, y el depósito del texto del convenio.

Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.

València, 31 de enero de 2022.– El subdirector general de Relaciones Laborales: Joaquín Vañó Gironés.

CONVENIO DE EMPRESA

Hospitales Vithas-Nisa Comunitat Valenciana

Capítulo 1

Artículo 1. Ámbito territorial y funcional

El presente convenio colectivo regula las relaciones laborales y la relación de estos con la sociedad a la que pertenezcan de las personas trabajadoras de las distintas sociedades que forman parte de los hospitales Vithas-Nisa y que se ubican dentro de la Comunitat Valenciana.

Las empresas negociadoras del presente convenio que actualmente forman parte del Grupo Vithas Nisa de la Comunitat Valenciana son: Hospital 9 de octubre, SAU., Nisa Nuevas Inversiones en servicios, SA, Hospital Aguas Vivas, SA., Hospital Rey Don Jaime, SL.U. y Fundación Vithas.

Artículo 2. Ámbito personal

El presente convenio será de aplicación a todos los trabajadoras y trabajadores por cuenta ajena, fijos, interinos, eventuales y contratados a tiempo parcial.

Artículo 3. Ámbito temporal

El presente convenio tendrá una vigencia de cuatro años, desde el 1 de enero de 2021 al 31 de diciembre del 2024, debiéndose publicar en el boletín oficial que corresponda, y sus efectos salariales y asistenciales



de tota classe es retrotrauran a l'1 de gener de 2021, sense perjudici del que estableix la disposició addicional segona d'aquest conveni.

Article 4. Parts signants i eficàcia

Aquest conveni col·lectiu té naturalesa normativa i eficàcia general, d'acord amb el que disposa el títol III de l'Estatut dels Treballadors, i són les parts signants l'empresa i la representació unitària majoritària dels treballadors i treballadores d'aquesta.

A partir de l'entrada en vigor, les matèries que preveu aquest conveni queden regulades íntegrament i exclusivament conformement als termes que s'estipulen ací, d'acord amb la legislació vigent, i es respectaran en tot cas les condicions més beneficioses pactades individualment i els acords entre el Comitè d'Empresa i la direcció de cadascun dels hospitals Vithas-Nisa, tant amb anterioritat a la signatura d'aquest conveni com posteriorment.

Article 5. Vinculació íntegrament

Les condicions pactades en aquest conveni constitueixen un tot orgànic i indivisible i, a l'efecte de la seua aplicació i interpretació, hauran de considerar-se globalment i conjuntament, tenint en compte els acords individuals i col·lectius pactats anteriorment i posteriorment a aquest conveni, sempre que no siguin contraris a la legislació vigent o al que preveu aquest conveni.

Article 6. Denúncia i pròrroga

Qualsevol de les parts a les quals siga aplicable aquest conveni podrà denunciar-ho amb una antelació mínima de trenta dies abans del venciment.

En cas de no produir-se la denúncia esmentada, s'entendrà que el conveni d'Hospitals Vithas-Nisa per a la Comunitat Valenciana es prorroga automàticament d'any en any, per reconducció tàcita.

Si es denuncia, des de l'inici de les negociacions les parts acordaran un calendari de reunions. Mentre s'estiga negociant la renovació del conveni col·lectiu d'Hospitals Vithas-Nisa de la Comunitat Valenciana, es podran adoptar acords parcials per a modificar algun o alguns dels seus continguts.

Amb independència del temps transcorregut en la negociació del conveni, i transcorreguts vint-i-quatre mesos des de la denúncia d'aquest sense que s'aconseguisca arribar a un acord per a un nou conveni o dictar un laude arbitral, s'aplicarà el conveni col·lectiu de la província, si n'hi ha, o el d'àmbit superior que siga aplicable, tal com indica la legislació vigent.

Article 7. Preeminència

L'entrada en vigor d'aquest conveni col·lectiu implica, en termes generals, la substitució de les condicions vigents fins hui.

En tot cas, es respectaran les condicions més beneficioses, i es mantindran *ad personam* aquelles que individualment o col·lectivament milloren una treballadora/or.

Les condicions que estableix aquest conveni seran obligatòries i mínimes, i no es podran pactar a títol individual condicions inferiors a les que preveu aquest.

Capítol II

Article 8. Organització del treball

L'organització del treball dins de les normes que conté aquest conveni, i d'acord amb el que preveu l'article 20 de l'Estatut dels Treballadors, és facultat de la Direcció de l'empresa, amb les limitacions establides en les lleis.

L'organització del treball té com a fi aconseguir uns nivells òptims de qualitat i de condicions de treball en les empreses Hospitals Vithas-Nisa.

Capítol III

Classificació professional. Criteris generals

Article 9. Classificació professional. Criteris generals. Annex I

El personal es classifica en grups professionals en funció de la titulació requerida per a acomplir la prestació de serveis i/o de les aptituds professionals requerides per a aquest. Dins de cada grup professional

de toda clase se retrotraerán al 1 de enero de 2021, sin perjuicio de lo dispuesto en la Disposición Adicional Segunda del presente convenio.

Artículo 4. Partes firmantes y eficacia

El presente convenio colectivo tiene naturaleza normativa y eficacia general, conforme a lo dispuesto en el título III del Estatuto de los Trabajadores, siendo las partes firmantes la empresa y la representación unitaria mayoritaria de las trabajadoras y trabajadores de la misma.

A partir de la entrada en vigor, las materias previstas en este convenio quedan reguladas íntegra y exclusivamente conforme a los términos aquí estipulados, de acuerdo con la legislación vigente, respetándose en todo caso las condiciones más beneficiosas pactadas individualmente y los acuerdos entre el comité de empresa y la Dirección de cada uno de los Hospitales Vithas-Nisa, tanto con anterioridad a la firma del presente convenio como con posterioridad.

Artículo 5. Vinculación en su totalidad

Las condiciones pactadas en este convenio constituyen un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación e interpretación, deberán ser consideradas global y conjuntamente, teniendo en cuenta los acuerdos individuales y colectivos pactados con anterioridad y posterioridad al presente convenio, siempre que no sean contrarios a la legislación vigente o a lo previsto en el presente convenio.

Artículo 6. Denuncia y prórroga

Cualquiera de las partes a las que les sea de aplicación el presente convenio, podrá denunciar el mismo con una antelación mínima de treinta días antes de su vencimiento.

En caso de no producirse la mencionada denuncia, se entenderá que el convenio de Hospitales Vithas-Nisa para la Comunitat Valenciana se prorroga automàticament de any en any, por tàcita reconducció.

Si se denunciase, desde el inicio de las negociaciones las partes acordarán un calendario de reuniones. Mientras se esté negociando la renovación del convenio colectivo de Hospitales Vithas-Nisa de la Comunitat Valenciana se podrán adoptar acuerdos parciales para la modificación de alguno o algunos de sus contenidos.

Con independencia del tiempo transcurrido en la negociación del convenio, y transcurridos veinticuatro meses desde la denuncia del mismo sin que se consiguiera llegar a un acuerdo para un nuevo convenio o dictado laudo arbitral, se aplicará el convenio colectivo de la provincia si lo hubiere o el de ámbito superior que fuere de aplicación, tal y como indica la legislación vigente.

Artículo 7. Preeminencia

La entrada en vigor de este convenio colectivo implica, en términos generales, la sustitución de las condiciones vigentes hasta la fecha.

En todo caso se respetarán las condiciones más beneficiosas, manteniéndose *ad personam* aquellas que individualmente o colectivamente mejoran a un/a trabajador/a.

Las condiciones establecidas en el presente convenio serán obligatorias y mínimas, no pudiendo pactarse a título individual condiciones inferiores a las previstas en el mismo.

Capítulo II

Artículo 8. Organización del trabajo

La organización del trabajo dentro de las normas contenidas en el presente convenio y de acuerdo con lo previsto en el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores, es facultad de la Dirección de la empresa con las limitaciones establecidas en las leyes.

La organización del trabajo tiene como fin la consecución de unos niveles óptimos de calidad y de condiciones de trabajo en las empresas Hospitales Vithas-Nisa.

Capítulo III

Clasificación profesional. Criterios generales

Artículo 9. Clasificación profesional. Criterios generales. Anexo I

El personal se clasifica en grupos profesionales en función de la titulación requerida para el desempeño de la prestación de servicios y/o de las aptitudes profesionales requeridas para el mismo. Dentro de cada



podran establir-se diferents nivells retributius, en funció dels diferents graus de titulació, o de la complexitat, l'experiència i la capacitat requerida per a acomplir les funcions, als quals s'assignarà el salari base corresponent.

El grup professional podrà incloure diferents tasques, funcions, especialitats professionals o responsabilitats assignades a la treballadora/or.

L'estructura professional que s'estableix té per objecte aconseguir més simplicitat, funcionalitat i eficiència en l'organització dels recursos humans, d'acord amb la normativa vigent.

Per acord entre la treballadora/or i l'empresari s'assignarà al treballador/a un grup professional i s'establirà com a contingut de la prestació laboral objecte del contracte de treball la realització de totes les funcions corresponents al grup professional assignat o solament d'alguna d'aquestes.

Quan s'acorde la polivalència funcional o la realització de funcions pròpies de més d'un grup, l'equiparació es realitzarà en virtut de les funcions que s'exercisquen durant més temps.

Article 10. Plantilla de personal de neteja i manteniment

El personal de neteja i manteniment que necessite l'empresa per a fer el treball d'aquesta es considerarà personal de plantilla.

El manteniment o els serveis de neteja que requerisquen una especialització determinada a causa dels equips i les instal·lacions concretes de què disposa cadascun dels hospitals es podrà efectuar a través de personal extern.

Capítol IV Excedències

Article 11. Excedència voluntària

Les treballadores/ors que acrediten almenys un any d'antiguitat en l'empresa, i sempre que, si és el cas, haja transcorregut més d'un any des del final de l'excedència anterior, tindran dret a sol·licitar una excedència voluntària per un termini no inferior a quatre mesos i no superior a cinc anys, prorrogables fins a la seua duració màxima, amb un avís previ de les treballadores/ors amb trenta dies naturals d'antelació a la data prevista per a la finalització inicial.

L'excedència es considerarà concedida sense dret a cap retribució i aquest període no computarà a l'efecte d'antiguitat. La treballadora/or en excedència tindrà dret a reserva del seu lloc de treball durant els sis primers mesos d'aquesta, i a partir d'ací tan sols un dret preferent al reingrés en cas de vacants iguals o similars al seu grup professional que existisquen o puguen existir en l'empresa. L'excedència se sol·licitarà sempre per escrit, en el qual es farà constar la data d'inici i duració, i haurà de presentar-se amb una antelació d'almenys trenta dies naturals a la data de l'inici, si no és per causes degudament justificades de necessitat urgent, i en aquest cas el termini serà de cinc dies d'antelació, i caldrà rebre contestació escrita per part de l'empresa en el termini de quinze o de tres dies si es tracta d'un cas de necessitat urgent.

Reincorporació: la treballadora/or només podrà sol·licitar la reincorporació, per escrit i amb una antelació mínima de trenta dies al venciment de l'excedència sol·licitada, i l'empresa haurà de respondre en el termini de deu dies a comptar del dia de la sol·licitud de la reincorporació. Si no se sol·licita la reincorporació en el termini indicat, s'entendrà de manera expressa que renuncia al seu dret, i serà baixa definitiva en l'empresa.

Article 12. Excedència forçosa

Es concedirà per:

- Designació o elecció per a un càrrec públic.
- Per a l'exercici de funcions sindicals. La treballadora/or que haja sigut elegit per a un càrrec sindical, d'àmbit comarcal o superior, podrà sol·licitar, així mateix, una excedència forçosa per tot el temps que dure l'exercici del càrrec representatiu.
- Compliment d'un deure públic. I en aquest cas, l'empresa està facultada per a situar la treballadora/or en situació d'excedència forçosa quan el compliment d'un deure inexcusable, de caràcter públic i perso-

grupo profesional podrán establecerse distintos niveles retributivos, en función de los distintos grados de titulación, o de la complejidad, experiencia y capacitación requerida para el desempeño de las funciones, a los que se asignará el correspondiente salario base.

El grupo profesional podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas a la trabajadora/or.

La estructura profesional que se establece tiene por objeto conseguir una mayor simplicidad, funcionalidad y eficiencia en la organización de los recursos humanos, de acuerdo con la normativa vigente.

Por acuerdo entre la trabajadora/or y el empresario se asignará a la trabajadora/or un grupo profesional y se establecerá como contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo la realización de todas las funciones correspondientes al grupo profesional asignado o solamente de alguna de ellas.

Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de más de un grupo, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo.

Artículo 10. Plantilla de personal de limpieza y mantenimiento

El personal de limpieza y mantenimiento que precise la empresa para realizar el trabajo de la misma será considerado personal de plantilla.

El mantenimiento o los servicios de limpieza que requieran determinada especialización debido a los equipos e instalaciones concretas que disponga cada uno de los hospitales se podrá efectuar a través de personal externo.

Capítulo IV Excedencias

Artículo 11. Excedencia voluntaria

Las trabajadoras/ores que acrediten al menos un año de antigüedad en la empresa, y siempre que, en su caso, haya transcurrido más de un año desde el final de la excedencia anterior, tendrán derecho a solicitar una excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años, prorrogables hasta su duración máxima, previo aviso de las trabajadoras/ores con treinta días naturales de antelación a la fecha prevista para su finalización inicial.

La excedencia se entenderá concedida sin derecho a retribución alguna y dicho período no computará a efectos de antigüedad. La trabajadora/or en excedencia tendrá derecho a reserva de su puesto de trabajo durante los seis primeros meses de la misma, y a partir de ahí tan solo un derecho preferente al reingreso en caso de vacantes iguales o similares a su grupo profesional que existan o puedan existir en la empresa. La excedencia se solicitará siempre por escrito, en el que se hará constar la fecha de inicio y duración, y deberá presentarse con una antelación de al menos treinta días naturales a la fecha de su inicio, a no ser por causas debidamente justificadas de urgente necesidad, en cuyo caso el plazo será de cinco días de antelación, debiendo recibir contestación escrita por parte de la empresa en el plazo de quince o de tres días si se trata de un caso de urgente necesidad.

Reincorporación: la trabajadora/or solo podrá solicitar su reincorporación, por escrito y con una antelación mínima de treinta días al vencimiento de la excedencia solicitada, debiendo responder la empresa en el plazo de diez días a contar desde el día de la solicitud de la reincorporación. De no solicitar la reincorporación en el plazo indicado se entenderá de forma expresa que renuncia a su derecho, causando baja definitiva en la empresa.

Artículo 12. Excedencia forzosa

Se concederá por:

- Designación o elección para un cargo público.
- Para el ejercicio de funciones sindicales. La trabajadora/or que haya sido elegido para un cargo sindical, de ámbito comarcal o superior, podrá asimismo solicitar una excedencia forzosa por todo el tiempo que dure el ejercicio del cargo representativo.
- Cumplimiento de un deber público. En cuyo caso la empresa está facultada para situar al trabajador/a en situación de excedencia forzosa cuando el cumplimiento de un deber inexcusable, de carácter público y



nal, l'impossibilita la prestació del treball en més del 20 % de les hores laborables en un període de tres mesos.

L'excedència forçosa donarà dret a la reserva del lloc de treball i al còmput a l'efecte d'antiguitat.

Reincorporació: la treballadora/or haurà de sol·licitar la reincorporació per escrit i amb una antelació mínima de trenta dies naturals a comptar del dia del cessament en la funció o dins del mes següent al cessament en càrrec públic. En cas contrari, s'entendrà de manera expressa que renuncia al seu dret i serà baixa definitiva en l'empresa.

Article 13. Excedència per atenció de fills/filles

La treballadora/or tindrà dret a sol·licitar una excedència per a l'atenció d'un fill/a, ho siga tant per naturalesa com adoptiu, o en els casos d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, encara que aquests siguen provisionals.

Aquesta excedència constitueix un dret individual d'homes i dones. No obstant això, si dos o més treballadors/ores de la mateixa empresa generen aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar l'exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

La duració d'aquesta excedència serà de cinc anys, i podrà ser de fins a dotze en cas de fills/filles amb diversitat funcional, a comptar de la data del naixement del fill/a o, si és el cas, de la resolució judicial o administrativa en cas d'adopció o acolliment.

La necessitat d'atendre un nou fill/a dona dret a un nou període d'excedència, i l'inici d'aquesta posa fi a la que s'estava gaudint.

La treballadora/or excedent té dret a la reserva del seu lloc de treball durant tot el temps de duració de l'excedència i al còmput d'aquesta a l'efecte d'antiguitat. Així mateix, tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional als quals serà convocat per l'empresa, especialment en ocasió de la seua reincorporació.

Reincorporació: La treballadora/or haurà d'avisar per escrit a l'empresa de la seua reincorporació amb un mínim de trenta dies naturals d'antelació. En cas contrari, s'entendrà de manera expressa que renuncia al seu dret, i serà baixa definitiva en l'empresa.

Article 14. Excedència per atenció de familiars

Les treballadores/ors tindran dret a un període d'excedència amb una duració màxima de tres anys, per a atendre un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia, o diversitat funcional, no puga valdre's per si mateix i sempre que no exercisca una activitat retribuïda, o que fins i tot exercint-la no supere el salari mínim interprofessional.

Aquesta excedència constitueix un dret individual de les treballadores/ors; no obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generen aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresa podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Quan un nou subjecte causant done dret a un nou període d'excedència, l'inici del nou posarà fi al que, si és el cas, es gaudia.

La treballadora/or excedent té dret a la reserva del seu lloc de treball durant tot el temps de duració de l'excedència i al còmput d'aquesta a efecte de la seua antiguitat. Així mateix, tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, als quals serà convocat per l'empresa, especialment en ocasió de la seua reincorporació.

Reincorporació: la treballadora/or haurà de sol·licitar per escrit la reincorporació amb una antelació mínima de trenta dies al seu venciment. En cas contrari, serà baixa definitiva en l'empresa.

Capítol V

Jornada de treball, vacances i permisos

Article 15. Jornada de treball

La jornada de treball tindrà una duració màxima de 1.780 hores anuals de treball efectiu, i el límit màxim serà de quaranta hores setmanals, de mitjana, per a cada cicle de torns de treball.

Independentment del que regula el paràgraf anterior, en què es fixa la jornada màxima a realitzar per les treballadores/ors afectats per aquest conveni, la jornada es considerarà complida per la treballadora/

personal, le imposibilita la prestación del trabajo en más del 20 % de las horas laborables en un período de tres meses.

La excedencia forzosa dará derecho a la reserva del puesto de trabajo y al cómputo a efectos de antigüedad.

Reincorporación: el trabajador/a deberá solicitar su reincorporación por escrito y con una antelación mínima de 30 días naturales a contar desde el día del cese en la función o dentro del mes siguiente al cese en cargo público. En caso contrario, se entenderá de forma expresa que renuncia a su derecho causando baja definitiva en la empresa.

Artículo 13. Excedencia por cuidado de hijos/as

La trabajadora/or tendrá derecho a solicitar una excedencia para el cuidado de un hijo/a, tanto lo sea por naturaleza como adoptivo, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales.

Esta excedencia constituye un derecho individual de hombres y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generan este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La duración de esta excedencia será de cinco años, pudiendo ser de hasta doce en caso de hijos/as con diversidad funcional, a contar desde la fecha del nacimiento del hijo/a o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa en caso de adopción o acogimiento.

La necesidad de atender a un nuevo hijo/a da derecho a un nuevo período de excedencia, y el inicio de esta pone fin a la que se viniera disfrutando.

La trabajadora/or excedente tiene derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante todo el tiempo de duración de la excedencia y al cómputo de la misma a efectos de antigüedad. Asimismo, tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional a los que será convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Reincorporación: la trabajadora/or deberá avisar por escrito a la empresa de su reincorporación con un mínimo de treinta días naturales de antelación. En caso contrario, se entenderá de forma expresa que renuncia a su derecho, causando baja definitiva en la empresa.

Artículo 14. Excedencia por cuidado de familiares

Las trabajadoras/ores tendrán derecho a un período de excedencia con una duración máxima de tres años, para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, o diversidad funcional, no pueda valerse por sí mismo y siempre que no desempeñe actividad retribuida, o que aun desempeñándola no supere el salario mínimo interprofesional.

Esta excedencia constituye un derecho individual de las trabajadoras/es; no obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generan este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

La trabajadora/or excedente tiene derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante todo el tiempo de duración de la excedencia y al cómputo de la misma a efectos de su antigüedad. Asimismo, tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional a los que será convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Reincorporación: la trabajadora/or deberá solicitar por escrito la reincorporación con una antelación mínima de treinta días a su vencimiento. En caso contrario, causará baja definitiva en la empresa.

Capítulo V

Jornada de trabajo, vacaciones y permisos

Artículo 15. Jornada de trabajo

La jornada de trabajo tendrá una duración máxima de 1.780 horas anuales de trabajo efectivo, siendo el límite máximo de 40 horas semanales, de promedio, para cada ciclo de turnos de trabajo.

Independientemente de lo regulado en el párrafo anterior, en el que se fija la jornada máxima a realizar por las trabajadoras/es afectados por el presente convenio, la jornada se considerará cumplida por la tra-

or quan la suma del temps efectiu treballat més el temps compensat generat l'any de què es tracte done com a resultat 1.780 hores o menys.

Si el treball efectiu en l'any excedeix de 1.780 hores, l'excés d'hores es considerarà com a hores extraordinàries, i serà aplicable el que s'estableix en l'article 27 d'aquest conveni.

Si la suma passa de 1.780, però el temps efectiu de treball és inferior, l'excés d'hores es deuen al treballador amb el valor de l'hora ordinària.

Tindran consideració, a aquest efecte, els permisos retribuïts que estableix aquest conveni, els que especifiquen els articles 17 i 18, així com els que puga modificar una llei de rang superior, i suposen temps compensatori.

Els treballadors/ors la jornada diària dels quals excedisca sis hores, disposaran d'un temps de descans de quinze minuts, que computaran com a temps efectiu de treball.

Les empreses normalitzaran els horaris de treball, de manera que els treballadors/ores que presten serveis fent jornada nocturna, tinguen les condicions següents:

a) Aquesta nit serà de nou hores com a màxim. Sense perjudici d'això, es podran establir jornades de dotze hores, d'acord amb el que regula l'article 17 d'aquest conveni.

b) Aquestes nits seran alternes, amb el festiu corresponent per setmana.

c) S'abonaran sense cap recàrrec, en contraprestació a no efectuar la jornada setmanal normal, que es percebrà íntegra.

d) Anualment, i en l'últim mes de l'any, l'empresa elaborarà un calendari en què s'establisquen els torns i els horaris de treball i en publicarà una còpia en el tauler d'anuncis de l'any següent. Els comitès d'empresa, els delegats/ades de personal i les seccions sindicals tindran quinze dies per a emetre un informe sobre aquests fulls d'anotacions. Almenys, amb caràcter trimestral, es realitzaran revisions del còmput d'hores, amb la finalitat d'intentar corregir els excessos que s'hagen produït, llevat que la revisió s'efectue amb una periodicitat inferior.

Article 16. Condicions particulars

Amb independència del que estableix article anterior, es respectaran les fórmules anteriors que no s'oposen a la legislació vigent, que a l'entrada en vigor d'aquest conveni s'hagen pactat entre l'empresa i els treballadors/ores, o els seus representants.

En els casos en què es produïska algun ajust en la reducció de la jornada, aquella s'efectuarà en jornades completes, i l'organització correspondrà a la direcció de l'empresa.

Article 17. Distribució de la jornada de treball

A) Per a la jornada de dotze hores:

1. Les parts acorden expressament la possibilitat d'establir torns de dotze hores diàries, amb un acord previ entre l'empresa i les persones treballadores del servei, amb el vistiplau del Comitè d'Empresa.

2. Quan es realitze el torn de dotze hores diàries en horari de nit, a l'efecte del còmput de jornada i l'elaboració dels fulls d'anotacions de torns, caldrà ajustar-se a les normes següents.

a) El torn nocturn de dotze hores computarà com a quinze hores i vint minuts a l'efecte de calendari i jornada.

b) Haurà de compensar-se l'endemà, i no es podrà assignar cap torn en aquest.

3. No obstant això, únicament per al personal que estiguera prestant serveis en les empreses a les quals afecta aquest conveni fins a la data 31 de juliol de 2022, es respectarà la fórmula de compensació que se'ls estava aplicant amb anterioritat, i aquest excés d'una hora o de mitja hora s'abonarà al valor de l'hora ordinària més el 75 %.

B) Per a la jornada nocturna de nou hores:

1. Quan es realitze el torn nocturn de nou hores en horari de nit, a l'efecte del còmput de jornada i elaboració dels fulls d'anotacions de torns, caldrà ajustar-se a les normes següents:

a) Computarà com a tretze hores i vint minuts, en l'equivalència que tres nits treballades equivalen a quaranta hores. Quan la jornada nocturna siga superior a les nou hores, s'abonarà aquest excés d'una hora o de mitja hora, al valor de l'hora ordinària més el 75 %, però el còmput a

bajadora/or, cuando la suma del tiempo efectivo trabajado más el tiempo compensado generado en el año de que se trate, dé como resultado 1.780 horas o menos.

Si el trabajo efectivo en el año excediera de 1.780 horas, el exceso de horas será considerado como horas extraordinarias y será de aplicación lo establecido en el artículo 27 de este convenio.

Si la suma excediera de 1.780, pero el tiempo efectivo de trabajo fuera menor, el exceso de horas, se le adeudan al trabajador con el valor de la hora ordinaria.

Tendrán consideración a estos efectos, los permisos retribuidos establecidos en el presente convenio, los especificados en los artículos 17 y 18, así como aquellos que puedan ser modificados por ley de rango superior, y supongan tiempo compensatorio.

Las trabajadoras/es cuya jornada diaria exceda de seis horas, dispondrán de un tiempo de descanso de quince minutos, que computarán como tiempo efectivo de trabajo.

Las empresas normalizarán sus horarios de trabajo, de forma que los trabajadores/as que presten sus servicios haciendo jornada nocturna, esta sea con las siguientes condiciones:

a) Dicha noche será como máximo de nueve horas. Sin perjuicio de lo anterior, se podrán establecer jornadas de doce horas acorde a lo regulado en el artículo 17 de este convenio

b) Dichas noches serán alternas, con el festivo correspondiente por semana.

c) Se abonarán sin recargo alguno, en contraprestación a no efectuar la jornada semanal normal, que se percibirá íntegra.

d) Anualmente, y en el último mes del año, se elaborará por la empresa, un calendario en el que se establezcan los turnos y horarios de trabajo publicando una copia en el tablón de anuncios del año siguiente. Los comités de empresa, los delegados/as de personal y las secciones sindicales, tendrán quince días para emitir un informe sobre dichas planillas. Al menos, con carácter trimestral, se realizarán revisiones del cómputo de horas, con el fin de intentar corregir los excesos que se hubieren producido, salvo que la revisión se efectúe con una periodicidad inferior.

Artículo 16. Condiciones particulares

Con independencia a lo establecido en el artículo anterior, se respetarán las fórmulas anteriores que no se opongan a la legislación vigente, que a la entrada en vigor del presente convenio se hayan pactado entre la empresa y los trabajadores/as, o sus representantes.

En aquellos supuestos en los que se produzca algún ajuste en la reducción de la jornada aquella será efectuada en jornadas completas, correspondiendo a la dirección de la empresa su organización.

Artículo 17. Distribución de la jornada de trabajo

A) Para la jornada de doce horas:

1. Las partes acuerdan expresamente la posibilidad de establecer turnos de doce horas diarias, previo acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras del servicio, con el visto bueno del Comité de Empresa.

2. Cuando se realice el turno de doce horas diarias en horario de noche, a los efectos del cómputo de jornada y elaboración de las planillas de turnos, se estará a las siguientes normas.

a) El turno nocturno de doce horas computará como quince horas y veinte minutos a efectos de calendario y jornada.

b) Deberá compensarse al día siguiente, no pudiendo asignarse turno alguno en el mismo.

3. No obstante todo lo anterior, únicamente para el personal que viniera prestando servicios en las empresas a las que afecta este convenio hasta fecha 31 de julio de 2022, se respetará la fórmula de compensación que se les hubiese venido aplicando con anterioridad, abonándose ese exceso de una hora o de media hora, al valor de la hora ordinaria más el 75 %.

B) Para la jornada nocturna de nueve horas:

1. Cuando se realice el turno nocturno de nueve horas en horario de noche, a los efectos del cómputo de jornada y elaboración de las planillas de turnos, se estará a las siguientes normas:

a) Computará como trece horas y veinte minutos, en la equivalencia de que tres noches trabajadas equivalen a cuarenta horas. Cuando la jornada nocturna sea superior a las nueve horas, se abonará ese exceso de una hora o de media hora, al valor de la hora ordinaria más el 75



l'efecte de calendari serà igualment de tretze hores i vint minuts, igual que els empleats que fan jornada de nou hores.

b) Haurà de compensar-se l'endemà, i no es podrà assignar cap torn en aquest.

Aquestes normes seran de compliment obligat i en cap cas seran aplicables per al que disposa l'article 27 d'aquest conveni.

Article 18. Diumenges i festius

Les treballadores/ors tindran dret a un quart de la jornada que realitze, del temps efectiu de treball, en festiu, com a temps de descans compensatori i supletori. Aquest temps acumulat es gaudirà, per jornades completes, de mutu acord entre treballadores/ors i les empreses i dins de l'any natural en què s'haja meritat.

Les nits dels festius assenyalats, la nit de Nadal, la nit de Cap d'Any i Reis donaran dret a la meitat de la jornada que realitze en lloc d'un quart, del temps efectiu de treball, com a temps de descans compensatori i supletori, a les treballadores/ors que estiguen presents en aquests tornos de nit.

Quan la treballadora/or tinga a favor seu temps compensatori que no sume una jornada completa, aquesta fracció passarà a l'any següent.

Quan algun dels dies festius declarats així en el calendari laboral oficial coincidisca amb el dia setmanal de descans del treballadora/or, aquest tindrà dret a gaudir d'un altre dia, en compensació, que es determinarà de comú acord entre l'empresa i el treballadora/or.

Article 19. Vacances

Les treballadores/ors gaudiran d'un mes natural de vacances a partir de l'any d'antiguitat en l'empresa o trenta dies naturals si es gaudeixen fraccionades no consecutives. En aquest cas, podrà gaudir-se en dos períodes, sense que cap siga inferior als quinze dies naturals consecutius. La suma total dels períodes serà de trenta dies naturals.

Les vacances es gaudiran durant els mesos de juliol, agost i setembre, excepte petició escrita i raonada del treballador/a feta amb quinze dies d'antelació com a mínim a la data del començament del gaudi, i sempre que ho permeten el servei o les necessitats reals de l'empresa.

La treballadora/or coneixerà les dates que li corresponguen dos mesos abans, almenys, del començament del gaudi.

El gaudi de les vacances en cas d'incapacitat laboral es regirà pel que disposa l'Estatut dels Treballadors.

Els permisos retribuïts, com ara el naixement de fills o defunció de parents, no prorrogaran la duració de les vacances.

Els treballadors/ores que en la data determinada per al gaudi de les vacances no hagen completat un any efectiu en la plantilla de l'empresa, gaudiran d'un nombre de dies proporcional al temps de servei prestat, i es computaran a raó de dos dies i mig per mes treballat.

L'elecció de tornos de vacances serà rotatòria per l'antiguitat en la categoria i per estaments o unitats funcionals, i començarà a triar-se el primer any per aquest ordre.

El que trie en primer lloc passarà a l'últim de la llista per a l'any següent, i se seguirà el mateix sistema per a anys successius.

Els tornos de vacances i el nombre de treballadors/ores que gaudiran mensualment les vacances s'elaboraran de comú acord entre els representants de les treballadores/ors i l'empresa, abans de l'1 de maig de cada any.

En el cas que un treballadora/or vulga gaudir de dies diferents dels que li hagen correspost per torn, haurà de sol·licitar-ho per escrit raonat amb un mes d'antelació a la data del començament del gaudi.

La falta de contestació per part de l'empresa dins dels cinc dies hàbils següents a la petició s'entendrà com a acceptació d'aquesta.

En el cas que es produïsqen noves incorporacions per trasllat a un servei o unitat amb posterioritat a la data de fixació dels tornos, la treballadora/or s'adaptarà a les necessitats assistencials del servei de destinació per al gaudi de les seues vacances, sempre que conega les

%, pero su computo a efectos de calendario será igualmente de trece horas y veinte minutos, al igual que los empleados que hacen jornada de nueve horas.

b) Deberá compensarse al día siguiente, no pudiendo asignarse turno alguno en el mismo.

Estas normas serán de obligado cumplimiento y en ningún caso serán de aplicación para lo dispuesto en el artículo 27 del presente convenio.

Artículo 18. Domingos y festivos

Las trabajadoras/es tendrán derecho a un cuarto de la jornada que realice, del tiempo efectivo de trabajo, en festivo, como tiempo de descanso compensatorio y supletorio. Este tiempo acumulado, se disfrutará, por jornadas completas, de mutuo acuerdo entre trabajadores/as y las empresas y dentro del año natural en que se haya devengado.

Las noches de los festivos señalados, Nochebuena, Nochevieja y Reyes, darán derecho a la mitad de la jornada que realice en lugar de un cuarto, del tiempo efectivo de trabajo, como tiempo de descanso compensatorio y supletorio, a las trabajadoras/es que estén presentes en dichos turnos de noche.

Cuando la trabajadora/or tuviera a su favor tiempo compensatorio que no sumará una jornada completa, esta fracción pasará al año siguiente.

Cuando alguno de los días festivos así declarados en el calendario laboral oficial coincida con el día semanal de descanso de la trabajadora/or, este tendrá derecho a disfrutar de otro día, en compensación, que se determinará de común acuerdo entre la empresa y la trabajadora/or.

Artículo 19. Vacaciones

Las/los trabajadoras/es disfrutarán de un mes natural de vacaciones a partir del año de antigüedad en la empresa o treinta días naturales si se disfrutaron fraccionadas no consecutivas. En este caso podrá disfrutarse en dos períodos, sin que ninguno sea inferior a los quince días naturales consecutivos. La suma total de los períodos será de treinta días naturales.

Las vacaciones se disfrutarán durante los meses de julio, agosto y septiembre, salvo petición escrita y razonada del trabajador/a hecha con quince días de antelación como mínimo a la fecha del comienzo de disfrute, y siempre que lo permita el servicio o las necesidades reales de la empresa.

La trabajadora/or conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

El disfrute de las vacaciones en caso de incapacidad laboral se regirá por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Los permisos retribuidos, como el nacimiento de hijos o fallecimiento de parientes, no prorrogarán la duración de las vacaciones.

Las/los trabajadoras/es que en la fecha determinada para el disfrute de las vacaciones no hubiesen completado un año efectivo en la plantilla de la empresa, disfrutarán de un número de días proporcional al tiempo de servicio prestado, computándose a razón de dos días y medio por mes trabajado.

La elección de turnos de vacaciones será rotatoria por la antigüedad en la categoría y por estamentos o unidades funcionales, empezándose a elegir el primer año por este orden.

El que elija en primer lugar pasará al último de la lista para el año siguiente, siguiendo el mismo sistema para años sucesivos.

Los turnos de vacaciones y el número de trabajadoras/es que disfrutarán mensualmente las vacaciones serán elaborados de común acuerdo entre los representantes de las trabajadoras/es y la empresa, antes del 1 de mayo de cada año.

En el caso de que una trabajadora/or quiera disfrutar de días diferentes a los que le han correspondido por turno, deberá solicitarlo por escrito razonado con un mes de antelación a la fecha del comienzo de su disfrute.

La falta de contestación por parte de la empresa dentro de los cinco días hábiles siguientes a la petición se entenderá como aceptación de la misma.

En el caso de producirse nuevas incorporaciones por traslado a un servicio o unidad con posterioridad a la fecha de fijación de los turnos, la trabajadora/or se acoplará a las necesidades asistenciales del servicio de destino para el disfrute de sus vacaciones, siempre que conozca las



dates amb dos mesos d'antelació. En cas contrari, conservarà el torn de vacances que li haja correspost.

Article 20. Permisos

Primer. Permisos retribuïts

La treballadora/or, amb avís i justificació previs, podrà absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per algun dels motius i amb la duració que es detallen a continuació:

a) Vint dies naturals en cas de matrimoni o inscripció en el registre corresponent de la unió de fet.

b) Pel naixement de fill i per la defunció, accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixca repòs domiciliari, de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, de tres a set dies de permís segons les circumstàncies que concórreguen:

De primer grau	
Consanguinitat	Pares/Mares
Consanguinitat	Fills/Filles
Afinitat	Cònjuges
Afinitat	Sogres
Afinitat	Gendres/Nores

De segon grau

Consanguinitat/Afinitat	Avis/Àvies
Consanguinitat/Afinitat	Nets/Netes
Consanguinitat/Afinitat	Germans/Germanes
Afinitat	Cunyats/Cunyades

c) Un dia per trasllat del domicili habitual.

d) Pel temps indispensable per a complir un deure inexcusable de caràcter públic o personal.

e) Per a realitzar funcions sindicals o de representació del personal en els termes establits legalment.

f) Pel temps indispensable per a acudir a urgències mèdiques o per a la realització d'exàmens prenatals i de seguiment d'embaràs que hagen de dur-se a terme dins de la jornada de treball.

g) Deu dies per any per a acudir a congressos, curssets, taules redones i, en definitiva, a qualsevol acte que tinga incidència en el treball que està exercint o estiga relacionat amb la seua formació professional, amb el límit del 5 % de la plantilla de cada servei/departament.

h) Es concediran dos dies de permís retribuït per a assumptes propis, la data de gaudi dels quals es fixarà de comú acord entre empresa i treballadora/or. Els dies d'assumptes propis es concediran sempre mitjançant sol·licitud per escrit. Els dies que no se sol·liciten en l'any natural, no s'acumularan a l'exercici següent i, per tant, es perdran, llevat que, sol·licitats, no es concedisquen per causa imputable a l'empresa. Per al personal que preste serveis en torn fix de nits de vint-i-set hores, els dies d'assumptes propis es consumiran mitjançant el gaudi d'una nit.

i) La treballadora/or per lactància d'un/a menor fins que complisca nou mesos, tindrà dret a una hora d'absència del treball, que podrà dividir en dues fraccions. La seua duració s'incrementarà proporcionalment en cas de part, adopció o acolliment múltiples. La reducció podrà substituir-se per una reducció de la jornada en mitja hora, o bé acumular-se en jornades completes.

j) Per hospitalització de nouat, la treballadora/or tindrà dret a una hora d'absència del treball.

k) Per a concórrer a exàmens quan la treballadora/or curse amb regularitat estudis per a obtindre un títol acadèmic o professional, durant el dia de celebració, sempre que coincidisca amb el torn de treball.

En el que no estipule aquest conveni, caldrà ajustar-se al que regula l'Estatut dels Treballadors/ores.

En cap cas podran descomptar-se aquests permisos de les vacances reglamentàries.

fechas con dos meses de antelación. En caso contrario conservará el turno de vacaciones que le hubiere correspondido.

Artículo 20. Permisos

Primero. Permisos retribuidos

La trabajadora/or, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y con la duración que a continuación se detalla:

a) veinte días naturales en caso de matrimonio o inscripción en el Registro correspondiente de la unión de hecho.

b) Por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, de tres a siete días de permiso según las circunstancias que concurren:

De primer grado	
Consanguinidad	Padres/Madres
Consanguinidad	Hijos/as
Afinidad	Cónyuges
Afinidad	Suegros/as
Afinidad	Yernos/Nueras

De segundo grado

Consanguinidad/Afinidad	Abuelos/as
Consanguinidad/Afinidad	Nietos/as
Consanguinidad/Afinidad	Hermanos/as
Afinidad	Cuñados/as

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.

f) Por el tiempo indispensable para acudir a urgencias médicas o para la realización de exámenes prenatales y de seguimiento de embarazo que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

g) Diez días al año para acudir a congresos, cursillos, mesas redondas y, en definitiva, a cualquier acto que tenga incidencia en el trabajo que viene desempeñando o esté relacionado con su formación profesional, con el límite del 5 % de la plantilla de cada servicio/departamento.

h) Se concederán dos días de permiso retribuido para asuntos propios, cuya fecha de disfrute se fijará de común acuerdo entre la empresa y trabajadora/or. Los días de asuntos propios se concederán siempre mediante solicitud por escrito. Aquellos días que no se soliciten en el año natural, no se acumularán al ejercicio siguiente y, por tanto, se perderán, salvo que, solicitados, no se concedan por causa imputable a la empresa. Para el personal que preste sus servicios en turno fijo de noches de veintisiete horas, los días de asuntos propios se consumirán mediante el disfrute de una noche.

i) La/el trabajadora/or por lactancia de un/a menor hasta que cumpla nueve meses, tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Su duración se incrementará proporcionalmente en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples. La reducción podrá sustituirse por una reducción de la jornada en media hora, o bien acumularse en jornadas completas.

j) Por hospitalización de neonato el trabajador/a tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo.

k) Para concurrir a exámenes cuando la trabajadora/or curse con regularidad estudios para la obtención de título académico o profesional, durante el día de celebración, siempre y cuando coincida con el turno de trabajo.

En lo no estipulado en el presente convenio se estará a lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores.

En ningún caso podrán descontarse estos permisos de las vacaciones reglamentarias.

La duració dels permisos retribuïts computarà a l'efecte de calcular la jornada anual de treball, i el gaudi tindrà lloc en dies seguits o consecutius.

Segon. Permisos no retribuïts

La treballadora/or amb almenys un any d'antiguitat en l'empresa, per motius degudament justificats, sempre que no perjudique la marxa normal del treball, tindrà dret a gaudir de llicències no retribuïdes amb una duració màxima de quatre mesos. En cap cas es considerarà motiu justificat anar a treballar a un centre hospitalari o de salut diferent.

La sol·licitud d'aquests permisos s'haurà de fer per escrit, amb una antelació d'almenys trenta dies naturals a la data d'inici. En cas de necessitat urgent, acreditada degudament, aquest termini podrà reduir-se a deu dies naturals.

Aquest permís es concedirà només una vegada per any. No es concediran noves llicències fins que transcorregu un any des de la finalització de l'anterior.

El nombre de llicències no podrà excedir el 5 % o fracció de la plantilla de cada servei/departament, amb un mínim d'una persona.

Al final de la llicència, la treballadora/or es reincorporarà al lloc de treball en les mateixes condicions que regien abans de la concessió.

Capítol VI Retribucions

Article 21. Salari base

La retribució bàsica del sistema pactat és el salari base que consta en l'annex II (taules salarials diferenciades per província), segons la categoria.

Article 22. Plus de conveni

Serà el que consta en l'annex II (taules salarials diferenciades per província), segons la categoria.

Article 23. Plus d'assistència

Tots els treballadors únicament de la província de València, independentment de la seua categoria professional, percebran una prima per dia treballat o mensual, quan no es falte cap dia; les seues quanties es fixen en l'annex II (taules salarials de València).

El 50 % d'aquest plus d'assistència es perdreu si es cometen més de tres faltes de puntualitat per mes natural i amb un total de trenta minuts, i es perdreu íntegrament quan les faltes de puntualitat siguen superiors a sis i amb un total de seixanta minuts.

Article 24. Antiguitat

Aquest concepte salarial serà aplicable únicament per als treballadors/ores de la província de València.

Des de l'1 de gener de 2014, al venciment de cada trienni, la treballadora/or percebrà en concepte d'antiguitat l'import corresponent al 3 % del seu salari base.

Article 25. Gratificacions extraordinàries

Dues mensualitats, cadascuna consistent en el salari base, el plus conveni, l'antiguitat i l'antiguitat consolidada exclusivament a València i el plus salarial basat en formació en totes les províncies.

Aquestes gratificacions es faran efectives, la d'estiu, la segona quinzena del mes de juny, i l'altra, la d'hivern, abans del 15 de desembre. Totes dues gratificacions s'abonaran en proporció al temps treballat en l'empresa.

Article 26. Participació en beneficis

Aquest article és aplicable únicament per als treballadors/ores de la província de València i Alacant.

Consistirà en l'abonament d'una mensualitat del salari base més l'antiguitat i l'antiguitat consolidada i el plus salarial basat en formació, més el plus del conveni, i haurà de fer-se efectiva dins del primer trimestre de l'any següent al qual es produïska el dret.

Al personal que haja ingressat o cessat en l'any, se li abonarà la part proporcional.

La duración de los permisos retribuidos computará a afectos del cálculo de la jornada anual de trabajo, y su disfrute se realizará en días seguidos o consecutivos.

Segundo. Permisos no retribuidos

La trabajadora/or con al menos un año de antigüedad en la empresa, por motivos debidamente justificados, siempre y cuando no perjudique la marcha normal del trabajo, tendrá derecho a disfrutar de licencias no retribuidas con una duración máxima de cuatro meses. En ningún caso será considerado motivo justificado ir a trabajar a centro hospitalario o de salud diferente.

La solicitud de estos permisos se deberá hacer por escrito, con una antelación de al menos treinta días naturales a la fecha de inicio. En caso de urgente necesidad, debidamente acreditada, este plazo podrá reducirse a diez días naturales.

Este permiso se concederá una sola vez al año. No se concederán nuevas licencias hasta transcurrido un año desde la finalización de la anterior.

El número de licencias no podrá exceder del 5 % o fracción de la plantilla de cada servicio/departamento, con un mínimo de una persona.

Al término de la licencia la trabajadora/or se reincorporará a su puesto de trabajo en las mismas condiciones que regían antes de su concesión.

Capítulo VI Retribuciones

Artículo 21. Salario base

La retribución básica del sistema pactado es el salario base que consta en el anexo II (Tablas salariales diferenciadas por provincia), según categoría.

Artículo 22. Plus de convenio

Será el que consta en el anexo II (Tablas salariales diferenciadas por provincia), según categoría.

Artículo 23. Plus de asistencia

Todas las trabajadoras/es, únicamente de la provincia de valencia, cualquiera que sea su categoría profesional, percibirán una prima por día trabajado o mensual, cuando no se falte ningún día; sus cuantías se fijan en el anexo II (Tablas salariales de València).

El 50 % de este plus de asistencia se perderá si se cometen más de tres faltas de puntualidad por mes natural y con un total de treinta minutos, y se perderá en su totalidad cuando las faltas de puntualidad sean superiores a las seis y con un total de sesenta minutos.

Artículo 24. Antigüedad

Este concepto salarial será de aplicación únicamente para las trabajadoras/es de la provincia de València.

Desde 1 de enero de 2014, al vencimiento de cada trienio, el trabajador/a percibirá en concepto de antigüedad el importe correspondiente al 3 % de su salario base.

Artículo 25. Gratificaciones extraordinarias

Dos mensualidades, cada una de ellas consistentes en el salario base, el plus convenio, la antigüedad y la antigüedad consolidada exclusivamente en València y el plus salarial basado en formación en todas las provincias.

Estas gratificaciones serán hechas efectivas una de ellas, la de vera no, la segunda quincena del mes de junio y la otra, la de invierno, antes del 15 de diciembre. Ambas gratificaciones se abonarán en proporción al tiempo trabajado en la empresa.

Artículo 26. Participación en beneficios

Este artículo es aplicable únicamente para las trabajadoras/es de la provincia de València y Alicante.

Consistirá en el abono de una mensualidad del salario base más antigüedad y la antigüedad consolidada y plus salarial basado en formación, más el plus del convenio, y deberá hacerse efectiva dentro del primer trimestre del año siguiente al que se produzca el derecho.

Al personal que hubiese ingresado o cesado en el año, se le abonará la parte proporcional.

Article 26 bis. Quinzena paga

Aquest article és aplicable als treballadors/ores de la província de Castelló.

Se'ls abonarà una quinzena paga, pagadora al març, consolidable, calculada com a percentatge d'una mensualitat del salari base i plus conveni per categoria que estableixen les taules salarials de la província de Castelló.

Els següents percentatges són:

2021: fins al 40 % d'aquests conceptes

2022: fins al 45 % d'aquests conceptes

2023: fins al 50 % d'aquests conceptes

2024: fins al 55 % d'aquests conceptes

Al personal que haja ingressat o cessat en l'any, se li abonarà la part proporcional.

Article 27. Hores extraordinàries

Tindran la consideració d'hores extraordinàries les hores de treball efectiu que es realitzen sobre la duració màxima de la jornada de treball, tal com es regula en l'article 15 d'aquest conveni. Les hores extraordinàries s'incrementaran en un 75 %.

Es mantindran els recàrrecs superiors que les empreses estaven abonant, i se'n farà constar la quantia en l'acta del Comitè d'Empreses, i se seguirà la mateixa norma quan vulguen implantar-se recàrrecs superiors als mínims legals.

Article 28. Plus de direcció o especialitat a València

Primer. El personal ajudant tècnic sanitari/graduat en infermeria/diplomat en infermeria (en les categories de comare i infermeres/ers) que exercisca una direcció percebrà un 10 % més del seu salari base, i si exerceix especialitat, un 15 % en els serveis següents:

- Quiròfan
- Radiologia
- Medicina Nuclear
- Radioteràpia
- Laboratori
- Unitat de Cures Intensives (UCI)
- Unitat de Nounats

Segon. L'ajudant d'investigació i l'auxiliar d'investigació tenen dret al plus d'especialitat.

Article 28 bis. Complementos de lloc de treball. Plus d'especialitat. Plus de responsabilitat a Castelló

Quant a la major especialitat, s'estableix un complement retributiu a favor del personal sanitari de Castelló dels grups II, III i IV, que exercisca llocs de treball en algunes de les seccions o els departaments següents:

- Quiròfan
- Radiologia
- Medicina Nuclear
- Radioteràpia
- Laboratori
- Unitat de Cures Intensives UCI
- Unitat de Nounats

La quantia d'aquest complement serà del 15 % del salari base de l'annex II (taules salarials de Castelló).

Per a tindre dret a percebre aquest complement, caldrà que la dedicació del treballador/a al lloc tinga caràcter exclusiu o preferent o de manera habitual o continuada.

Es considerarà habitual o preferent l'acompliment del lloc en aquestes àrees en un percentatge superior al 60 % de la jornada habitual.

Quan la destinació al lloc no tinga caràcter habitual o continuat, no es percebrà cap plus.

S'estableix un plus del 10 % del salari base per al cas que la treballadora/or del grup IV exercisca una direcció.

Tots dos plusos tindran la consideració de plusos de lloc de treball.

Article 29. Plus de transport

S'estableix per a tot el personal un plus de transport per dia efectivament treballat, i la seua quantia es fixa en l'annex II (taules salarials).

Artículo 26. bis. Decimoquinta paga

Este artículo es aplicable para las trabajadoras/es de la provincia de Castellón.

Se les abonará una decimoquinta paga, pagadera en marzo, consolidable, calculada como porcentaje de una mensualidad del salario base y plus convenio por categoría que establecen las tablas salariales de la provincia de Castellón.

Siendo los siguientes porcentajes:

2021: hasta el 40 % de estos conceptos

2022: hasta el 45 % de estos conceptos

2023: hasta el 50 % de estos conceptos

2024: hasta el 55 % de estos conceptos

Al personal que hubiese ingresado o cesado en el año, se le abonará la parte proporcional.

Artículo 27. Horas extraordinarias

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo efectivo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada de trabajo tal y como se regula en el artículo 15 del presente convenio. Las horas extraordinarias se incrementarán en un 75 %.

Se mantendrán los recargos superiores que las empresas viniesen abonando, haciéndose constar su cuantía en el acta del Comité de Empresas, y se seguirá idéntica norma cuando quieran implantarse recargos superiores a los mínimos legales.

Artículo 28. Plus de jefatura o especialidad en Valencia

Primero. El personal ayudante técnico sanitario/graduado en enfermería/diplomado en enfermería, (en las categorías de matrona/ón y enfermeras/os) que desempeñen una jefatura percibirán un 10 % más de su salario base y si desempeña especialidad un 15 % en los siguientes servicios:

- Quirófano
- Radiología
- Medicina Nuclear
- Radioterapia
- Laboratorio
- Unidad de Cuidados Intensivos (U.C.I)
- Unidad de neonatales

Segundo. El ayudante de investigación y el auxiliar de investigación tienen derecho al plus de especialidad.

Artículo 28 bis. Complementos de puesto de trabajo. Plus de especialidad. Plus de responsabilidad en Castellón.

En razón de la mayor especialidad, se establece un complemento retributivo a favor del personal sanitario de Castellón de los grupos II, III y IV, que desempeñen puestos de trabajo en algunas de las siguientes secciones o departamentos:

- Quirófano
- Radiología
- Medicina Nuclear
- Radioterapia
- Laboratorio
- Unidad de Cuidados Intensivos U.C.I
- Unidad de neonatales

La cuantía de este complemento será del 15 % del salario base del anexo II (Tablas salariales de Castellón)

Para tener derecho al percibo de este complemento, será preciso que la dedicación del trabajador/a al puesto tenga carácter exclusivo o preferente o en forma habitual o continuada.

Se considerará habitual o preferente el desempeño del puesto en estas áreas en un porcentaje superior al 60 % de la jornada habitual.

Cuando el destino al puesto no tenga carácter habitual o continuado, no se percibirá plus alguno.

Se establece un plus del 10 % del salario base para el caso de que la trabajadora/or del grupo IV desempeñe una jefatura.

Ambos plusos tendrán la consideración de plusos de puesto de trabajo.

Artículo 29. Plus de transporte

Se establece para todo el personal, un plus de transporte por el día efectivamente trabajado, su cuantía se fija en el anexo II (Tablas salariales).



Article 30. Ajuda familiar

Les empreses complementaran, fins a aconseguir les quanties mínimes que es determinen en l'annex II per matrimoni i per fills, les prestacions a la Seguretat Social a què tinguen dret els treballadors/ores.

Article 31. Ajuda social

Les empreses pagaran, en concepte d'ajuda social, la quantitat que es fixa en l'annex II (taules salarials) a cada treballador/a per cada fill/a de treballador/a durant el període comprés entre els cent vint dies del naixement i fins que complisca els sis anys, o menor de sis anys que convisca en règim d'acolliment. L'ajuda s'abona a través de nòmina des de la data de sol·licitud. Una vegada el menor complisca sis anys, aquesta ajuda es percebrà fins al final del curs escolar en què es trobe quan aquest compliment d'edat tinga lloc. En el cas que tots dos progenitors treballen en la mateixa empresa, només un percebrà l'ajuda.

Article 32. Assegurança lliure (de responsabilitat civil)

Les empreses, consistents als riscos inherents a totes les persones vinculades amb les activitats sanitàries, cobriran bé per si mateixes o bé a través d'una empresa asseguradora la responsabilitat que pugua correspondre'ls per defectes dels mitjans de treball legalment aprovats.

Article 33. Plus salarial basat en formació

Se suprimeix aquest plus salarial i queda recollit d'acord amb la redacció de l'article 57.

Article 34. Segur de salut i pla de pensions

L'empresa complementarà la seua retribució als treballadors/ores fixos i de relleu per jubilació parcial amb una aportació anual a un pla de pensions de 138 euros anuals, i igualment l'aportació passarà a ser proporcional al percentatge de jornada de cada treballador, i l'import anual indicat serà el corresponent per al 100 % de la jornada.

L'empresa contractarà una assegurança de salut a càrrec de l'empresa per als treballadors/ores fixos o de relleu per jubilació parcial, així com aquells amb un altre tipus de contracte la duració del qual siga mínim d'un any, dels hospitals Vithas-Nisa de la Comunitat Valenciana, i constaran tots dos conceptes en nòmina a raó de dotze mensualitats.

Article 35. Prestacions per malaltia i accidents

A partir del mes següent de la signatura d'aquest conveni, l'empresa complementarà fins al 100 % de les percepcions salarials, mensuals fixes i periòdiques en cas d'incapacitat transitòria derivada de malaltia professional o accident de treball declarada per la mútua o l'òrgan competent, durant el temps que dure la IT. En cas d'incapacitat temporal derivada de malaltia comuna o accident no laboral, l'empresa complementarà la prestació d'incapacitat temporal fins al 75 % durant els tres primers dies, fins al 80 % del 4t dia al 20é dia, inclusivament; i a partir del 21é dia fins al 100 % de les retribucions que fixa l'annex II.

De la mateixa manera, l'empresa completarà la prestació al 100 % en els casos que obeeisquen a un tractament mèdic de càncer o malaltia greu, durant tot el procés i sense limitació temporal, així com durant un procés quirúrgic o hospitalització.

L'empresa complementarà fins al 100 % de les percepcions salarials, mensuals fixes i periòdiques, del primer cas o baixa per incapacitat transitòria de l'any natural, siga la baixa pel motiu que siga (malaltia professional, accident de treball, malaltia comuna o accident no laboral). La segona baixa i successives de l'any natural es complementaran segons el que s'estableix en els tres paràgrafs precedents a aquest.

En tots els casos, en cas de malaltia sense baixa mèdica, encara justificada, no es complementarà cap quantia.

En tots els casos, en cas de malaltia sense baixa mèdica, encara justificada, no es complementarà cap quantia.

En tots els casos anteriors, i també des del mes següent a la signatura d'aquest conveni, queden excloses les pagues extraordinàries, que s'abonaran en el moment habitual, segons marca el conveni col·lectiu i pel total de la quantia meritada.

Artículo 30. Ayuda familiar

Las empresas complementarán, hasta alcanzar las cuantías mínimas que se determinen en el anexo II por matrimonio y por hijos, las prestaciones a la Seguridad Social a que tengan derecho las trabajadoras/es.

Artículo 31. Ayuda social

Las empresas pagarán, en concepto de ayuda social, la cantidad que se fija en el anexo II (Tablas salariales) a cada trabajadora/or por cada hijo/a de trabajadora/or durante el periodo comprendido entre los ciento veinte días de su nacimiento y hasta que cumpla los seis años, o menor de seis años que conviva en régimen de acogimiento. La ayuda se abonará a través de nómina desde la fecha de solicitud. Una vez cumplidos por el menor los seis años, esta ayuda se percibirá hasta el final del curso escolar en el que se encuentre cuando dicho cumplimiento de edad tenga lugar. En el caso de que ambos progenitores trabajen en la misma empresa, solo uno de ellos percibirá la ayuda.

Artículo 32. Seguro libre (de responsabilidad civil)

Las empresas, consistentes a los riesgos inherentes a todas las personas vinculadas con las actividades sanitarias, cubrirán bien por sí o bien por una empresa aseguradora la responsabilidad que pueda corresponderles por defectos de los medios de trabajo legalmente aprobados.

Artículo 33. Plus salarial basado en Formación

Se suprime este plus salarial quedando recogido conforme a lo redactado en el art. 57.

Artículo 34. Seguro de salud y plan de pensiones

La empresa complementarà su retribución a los trabajadores/as fijos y de relevo por jubilación parcial con una aportación anual a un plan de pensiones de 138 euros anuales, e igualmente la aportación pasará a ser proporcional al porcentaje de jornada de cada trabajador, siendo el importe anual indicado el correspondiente para el 100 % de la jornada.

La empresa contratará un seguro de salud a cargo de la empresa para las trabajadoras/es fijos o de relevo por jubilación parcial, así como aquellos con otro tipo de contrato cuya duración sea mínimo de un año, de los Hospitales Vithas-Nisa de la Comunitat Valenciana constando ambos conceptos en nómina a razón de doce mensualidades.

Artículo 35. Prestaciones por enfermedad y accidentes

A partir del mes siguiente de la firma del presente convenio, la empresa complementarà hasta el 100 por 100 de las percepciones salariales, mensuales fijas y periódicas en caso de incapacidad transitoria derivada de enfermedad profesional o accidente de trabajo declarada por la mutua o el órgano competente, durante el tiempo que dure la IT. En caso de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa complementarà la prestación de incapacidad temporal hasta el 75 % durante los tres primeros días, hasta el 80 % del cuarto día al vigésimo día inclusive; y a partir del vigésimo primer día hasta el 100 % de las retribuciones fijadas en el anexo II.

Del mismo modo la empresa completarà la prestación al 100 % en aquellos casos que obedezcan a un tratamiento médico de cáncer o enfermedad grave, durante todo el proceso y sin limitación temporal, así como durante un proceso quirúrgico u hospitalización.

La empresa complementarà hasta el 100 % de las percepciones salariales, mensuales fijas y periódicas, del primer caso o baja por incapacidad transitoria del año natural, sea la baja por el motivo que sea (enfermedad profesional, accidente de trabajo, enfermedad común o accidente no laboral). La segunda baja y sucesivas del año natural se complementaràn según lo establecido en los tres párrafos precedentes a este.

En todos los casos, en caso de enfermedad sin baja médica, aún justificada, no se complementarà ninguna cuantía.

En todos los casos, en caso de enfermedad sin baja médica, aún justificada, no se complementarà ninguna cuantía.

En todos los casos anteriores, y también desde el mes siguiente a la firma del presente convenio, quedan excluidas las pagas extraordinarias, que serán abonadas en su momento habitual, según marca el convenio colectivo y por el total de su cuantía devengada.

Article 35 bis. Prima per reducció d'absentisme

Amb l'objectiu de reduir l'índex d'absentisme per davall del 3,5 %, tots els treballadors/ores podran percebre una prima anual no consolidable la quantia màxima de la qual serà del 0,5 % del salari base, i el seu càlcul serà el següent:

- Un 0,3 % amb caràcter individual, que es percebrà en cas de no tindre cap baixa mèdica per causa d'IT per contingències comunes o accident no laboral.
- Un 0,2 % adicional subjecte a l'obtenció d'un índex d'absentisme en còmput global de l'empresa de 3,5 % o inferior.

Tots dos conceptes es meritiran i es percebran, si és el cas, de manera independent.

Aquesta prima per reducció d'absentisme es percebrà durant l'any 2022 de manera proporcional des del 01.07.2022 fins al 31.12.2022, i es meritirà a partir de 2023 amb l'any natural.

L'abonament de la quantitat que pugua meritarse per aquesta prima s'efectuarà dins del primer trimestre de l'exercici següent, una vegada recopilades les dades d'absentisme de cada any en cadascuna de les companyies.

Article 36. Clàusula de desvinculació

A fi d'aconseguir l'estabilitat econòmica necessària, les condicions de treball pactades en aquest conveni no seran aplicables necessàriament i obligadament quan es donen les circumstàncies a què es refereix l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors. S'entendrà que concorren aquestes circumstàncies quan s'acrediten, objectivament i fefaentment, situacions de dèficit o pèrdues mantingudes en l'exercici comptable de l'any anterior.

En el cas que les circumstàncies que preveu el paràgraf anterior concórreguen, es podrà despenjar d'aquesta aplicació.

Per a poder acollir-se a la inaplicació de l'increment salarial, les empreses hauran de comunicar als representants dels treballadors la seua intenció de fer-ho en el termini de trenta dies naturals des de la constatació de les causes de l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors per a iniciar un període de consultes amb una duració que no podrà excedir els quinze dies naturals.

En cas de desacord durant aquest, qualsevol de les parts podrà sotmetre la discrepància a la comissió paritària, ara d'acord amb el que preveu l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors, que haurà de pronunciar-se en el termini de set dies des que la discrepància s'haja plantejat. Quan aquesta no arribe a un acord, qualsevol de les parts podrà sotmetre la solució de discrepàncies al Servei de Mediació i Arbitratge. La decisió tindrà l'eficàcia dels acords aconseguits en el període de consultes i només serà recurrible d'acord amb el procediment i sobre la base dels motius que estableix l'article 91 de l'Estatut dels Treballadors.

Capítol VII
Contractació i cessaments

Article 37. Classificació del personal segons la seua permanència

De conformitat amb el que preveu en l'article 15 de l'Estatut dels Treballadors, el personal d'aquest conveni es classificarà en:

Personal fix: és personal fix el que es contracta expressament per temps indefinit i el que adquireix aquesta condició per imperatiu legal.

Personal temporal: és el contractat per temps determinat d'acord amb qualsevol de les modalitats contractuals dirigents a cada moment.

Article 38. Forma del contracte

El contracte de treball es podrà subscriure verbalment o per escrit.

Tots els contractes hauran de formalitzar-se per escrit, sempre que supere les quatre setmanes de duració, i sempre que es contracten a temps parcial.

Així mateix, hauran de constar per escrit els contractes de treball quan així ho exigisca una disposició legal i, en tot cas, els contractes formatius, els contractes a temps parcial, fixos-discontinus i de relleu i els contractes a distància.

Artículo 35 bis. Prima por reducción de absentismo

Con el objetivo de reducir el índice de absentismo por debajo del 3,5 %, todas las trabajadoras/es podrán percibir una prima anual no consolidable cuya cuantía máxima será del 0,5 % del salario base, cuyo cálculo será el siguiente:

- Un 0,3 % con carácter individual, que se percibirá en caso de no causar baja médica alguna por causa de IT por contingencias comunes o accidente no laboral.
- Un 0,2 % adicional sujeto a la obtención de un índice de absentismo en cómputo global de la empresa de 3,5 % o inferior.

Ambos conceptos se devengarán y percibirán, en su caso, de forma independiente.

Esta prima por reducción de absentismo se percibirá durante el año 2022 de manera proporcional desde el 01.07.2022 al 31.12.2022, devengándose a partir de 2023 con el año natural.

El abono de la cantidad que pudiera devengarse por esta prima se efectuará dentro del primer trimestre del ejercicio siguiente, una vez recopilados los datos de absentismo de cada año en cada una de las compañías.

Artículo 36. Cláusula de descuelgue

Al objeto de conseguir la necesaria estabilidad económica, las condiciones de trabajo pactadas en el presente convenio no serán de necesaria y obligada aplicación cuando se den las circunstancias a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. Se entenderá que concurren dichas circunstancias cuando se acrediten, objetiva y fehacientemente, situaciones de dèficit o pérdidas mantenidas en el ejercicio contable del año anterior.

En el supuesto de que las circunstancias contempladas en el párrafo anterior concurren, se podrá descolgar de dicha aplicación.

Para poder acogerse a la inaplicación del incremento salarial, las empresas deberán comunicar a los representantes de los trabajadores su intención de hacerlo en el plazo de treinta días naturales desde la constatación de las causas del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores para la iniciación de un periodo de consultas cuya duración no podrá exceder los quince días naturales.

En caso de desacuerdo durante el mismo, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria, ahora conforme a lo previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, que deberá pronunciarse en el plazo de siete días desde que la discrepancia haya sido planteada. Cuando esta no alcanzará un acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la solución de discrepancias al Servicio de Mediación y Arbitraje. La decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en el periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo VII
Contratación y ceses

Artículo 37. Clasificación del personal según su permanencia

De conformidad con lo previsto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, el personal del presente convenio se clasificará en:

Personal fijo: es personal fijo el que se contrata expresamente por tiempo indefinido y el que adquiere tal condición por imperativo legal.

Personal temporal: es el contratado por tiempo determinado de acuerdo con cualquiera de las modalidades contractuales dirigentes en cada momento.

Artículo 38. Forma del contrato

El contrato de trabajo se podrá celebrar verbal o por escrito.

Todos los contratos deberán formalizarse por escrito, siempre que supere las cuatro semanas de duración, y siempre que se contracten a tiempo parcial.

Deberán asimismo, constar por escrito los contratos de trabajo cuando así lo exija una disposición legal y, en todo caso, los contratos formativos, los contratos a tiempo parcial, fijos-discontinuos y de relevo los contratos a distancia.



Article 39. Modalitats de contractació

L'empresa es regirà per les modalitats de contractació regulades en la legislació vigent en cada moment, amb les particularitats següents:

a) Contracte a temps parcial:

El contracte de treball s'entendrà subscrit a temps parcial quan s'ha acordat la prestació de serveis durant un nombre d'hores per dia, per setmana, per mes o per any inferior a la jornada de treball d'un treballador/a a temps complet comparable.

Està permesa la subscripció a temps parcial en les modalitats de contractació de duració determinada que s'establisca legalment.

En el cas de contractes temps parcial amb una jornada de treball no inferior a deu hores setmanals en còmput anual, es podran realitzar hores complementàries fins a un 60 % de les hores ordinàries contractades, que s'addicionaran a les hores ordinàries estipulades en el contracte a temps parcial, tal com possibilita l'article 12.5.c de l'Estatut dels Treballadors. La suma de les hores ordinàries i de les hores complementàries no podrà excedir el límit legal que defineix aquest contracte, i es respectaran en tot cas els límits en matèria de jornada i descansos establits.

Sense perjudici del pacte d'hores complementàries, en els contractes a temps parcial de duració indefinida amb una jornada de treball no inferior a deu hores setmanals en còmput anual, en qualsevol moment es podrà oferir al treballador/a la realització d'hores complementàries d'acceptació voluntària, el nombre de les quals no podrà superar el 30 % de les hores ordinàries objecte del contracte, tal com permet l'article 12.5.g de l'Estatut dels Treballadors. Aquestes hores complementàries no es computaran a l'efecte del percentatge màxim d'hores complementàries pactades que s'estableixen en el paràgraf anterior.

la treballadora/or haurà de conèixer el dia i l'hora de realització de les hores complementàries amb un preavis de dotze hores.

Les hores complementàries efectivament realitzades es retribuïran com a ordinàries.

Periòdicament una comissió formada per representants dels treballadors i part empresarial revisarà l'ús de les hores complementàries. Si s'observa que és una pràctica habitual l'ús d'aquestes, arribant a les hores que correspondria a un contracte a jornada completa, es transformarà el contracte a temps parcial en contracte a jornada real.

b) Contracte formació en alternança:

La seua regulació es regirà per la normativa d'aplicació vigent, i s'acordarà que la retribució per a les persones contractades a l'empared d'aquesta modalitat serà com a mínim el 60 % durant el primer i el 75 % el segon any de vigència el contracte, respecte de la fixada en conveni per al grup professional i nivell retributiu corresponent a les funcions exercides, en proporció al temps de treball efectiu i sense que en cap cas la retribució pugua ser inferior al salari mínim interprofessional en proporció al temps de treball efectiu.

Article 40. Període de prova

S'estableix el període de màxim, en les diferents modalitats de contractació, i segons la classificació de cada província, d'aquesta manera:

- Personal directiu/grup V: dotze mesos
- Grup professional A/grup IV: sis mesos
- Grup professional B/grup II i III: dos mesos
- Resta de grups/ grup I: un mes

Article 41. Cessaments i acomiadaments

El personal que desitge cessar en l'empresa haurà de notificar-ho per escrit amb quinze dies d'antelació a la Direcció d'aquesta.

L'incompliment per part del treballador/a de l'obligació de preavisar amb l'antelació indicada donarà dret a l'empresa a descomptar-li de la liquidació l'import del salari d'un dia per cada dia de retard en el preavis.

El preavis d'extinció de contracte que formulen l'empresa haurà d'anar acompanyat d'una proposta de liquidació amb quinze dies d'antelació al moment del cessament, i l'empresa haurà d'abonar com a indemnització a les treballadores/ors tants dies del salari com falten per al preavis.

La proposta de liquidació haurà d'especificar amb tota claredat tots els conceptes que es deuen a la treballadora/or i les quanties corresponents.

Artículo 39. Modalidades de contratación

La Empresa se regirá por las modalidades de contratación regulados en la legislación vigente en cada momento, con las siguientes particularidades:

a) Contrato a tiempo parcial:

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior la jornada de trabajo de una trabajadora/or a tiempo completo comparable.

Está permitida la celebración tiempo parcial en las modalidades de contratación de duración determinada que se establezca legalmente.

En el caso de contratos tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, se podrán realizar horas complementarias hasta un 60 % de las horas ordinarias contratadas, que se adicionarán a las horas ordinarias estipuladas en el contrato a tiempo parcial, tal y como posibilita el art. 12.5.c) del Estatuto de los Trabajadores. La suma de las horas ordinarias y de las horas complementarias no podrá exceder del límite legal que define este contrato, respetando en todo caso los límites en materia de jornada y descansos establecidos.

Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, se podrá, en cualquier momento, ofrecer al trabajador/a la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el 30 % de las horas ordinarias objeto del contrato, tal y como permite el art. 12.5.g) del Estatuto de los Trabajadores. Estas horas complementarias no se computarán a efectos del porcentaje máximo de horas complementarias pactadas que se establecen en el párrafo anterior.

La trabajadora/or deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias con un preaviso de doce horas.

Las horas complementarias efectivament realitzades se retribuïran com a ordinàries.

Periòdicament una comissió formada per representants de los trabajadores y parte empresarial revisarà el uso de las horas complementarias. Si se observa que es una pràctica habitual el uso de las mismas, alcanzando las horas que le correspondería a un contrato a jornada completa, se transformará el contrato a tiempo parcial en contrato a jornada real.

b) Contrato formación en alternancia:

Su regulación se regirá por la normativa de aplicación vigente, acordándose que la retribución para los personas contratadas al amparo de esta modalidad serán como mínimo el 60 % durante el primero y el 75 % el segundo año de vigencia el contrato, respecto de la fijada en convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo y sin que en ningún caso la retribución pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 40. Periodo de prueba

Se establece el periodo de máximo, en las distintas modalidades de contratación, y según la clasificación de cada provincia, como sigue:

- Personal directivo/grupo V: doce meses
- Grupo profesional A/grupo IV: seis meses
- Grupo profesional B/grupo II y III: dos meses
- Resto de grupos/ grupo I: un mes

Artículo 41. Ceses y despidos

El personal que desee cesar en la empresa deberá notificarlo por escrito con quince días de antelación a la Dirección de la misma.

El incumplimiento por parte del trabajador/a de la obligación de preavisar con la citada antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.

El preaviso de extinción de contrato que formulen la empresa deberá ir acompañado de propuesta de liquidación con quince días de antelación al momento del cese, teniendo en la empresa que abonar como indemnización a las trabajadoras/es, tantos días de su salario, como falten para el preaviso.

La propuesta de liquidación deberá especificar, con toda claridad todos los conceptos que se le adeudan a la trabajadora/or y las cuantías correspondientes.



En cas d'acomiadament del treballador/a amb contracte indefinit, declarat improcedent o procedent per causes disciplinàries, sense readmissió, d'una treballadora/or de més de 45 anys, el lloc de treball vacant haurà de ser ocupat per un altre treballador de més de 45 anys, sempre que reunisca les condicions per a aquest lloc el treball.

Article 42. Mobilitat funcional

Per raons tècniques o organitzatives i amb una comunicació prèvia als representants dels treballadors de conformitat amb l'article 39 de l'Estatut dels Treballadors, l'empresari podrà destinar els seus treballadors/ores a fer treballs d'una categoria diferent, i es reintegraran a l'antic lloc de treball en el moment que cesse la causa que motiva el canvi. Quan la treballadora/or faça treballs de categoria superior, les retribucions seran les corresponents a aquesta categoria. Quan la categoria exercida siga inferior a la categoria a la qual està adscrit, conservarà la retribució de la seua categoria habitual.

Article 43. Garantia d'ocupació

La presó provisional i els seus efectes legals per qualsevol motiu i temps no podrà ser causa d'acomiadament. Durant la presó provisional, no s'extingeix la relació laboral. Si se suspén la percepció salarial, es mantindran els altres conceptes dels drets socials i laborals que establisca la normativa vigent.

Durant l'absència del titular del lloc de treball per presó provisional justificada, l'empresa podrà contractar interinament per a ocupar aquest lloc. A la incorporació del titular, quedarà extingida la relació laboral amb un substitut. Sense dret a indemnització de cap classe, sempre que es faça constar així en el contracte.

Capítol VIII *Drets sindicals*

Article 44. Drets d'associacions i reunió

Les empreses facilitaran als treballadors/ores la facultat d'exposar en un lloc visible i idoni propaganda i comunicats de tipus sindical i laboral. A aquest efecte, disposaran espai suficient. Fora d'aquest lloc, queda prohibit fixar els comunicats esmentats.

Es facilitarà a la direcció de l'empresa un duplicat d'aquests comunicats simplement per a tindre'n coneixement.

L'empresa respectarà el dret de reunió dels seus treballadors/ores i acceptarà la celebració d'assemblees dins del seu recinte durant les hores de treball necessàries, amb el preavis a la direcció, i els treballadors/ores en garantiran l'ordre i l'assistència deguda dels serveis.

Article 45. Acumulació d'hores sindicals

S'acorda l'acumulació d'hores sindicals entre els delegats de personal i els membres del Comitè d'Empresa.

El crèdit horari gaudit efectivament tindrà el mateix tractament que temps compensat segons regula el capítol de jornada de treball.

Article 46. Comitè de Salut Laboral

S'estableixen en totes les empreses els comitès de salut laboral, siga quin siga el nombre de treballadors/ors d'aquesta, i les empreses facilitaran els noms dels components d'aquest comitè a l'autoritat competent en el termini màxim de tres mesos, a partir de la publicació d'aquest conveni. Establits aquests comitès, elaboraran les normes complementàries que prevegen aquesta activitat.

Capítol IX *Règim disciplinari*

Article 47. Faltes

Tota falta comesa per un treballador/a es classificarà atenent-ne la importància, la transcendència i la intenció en lleu, greu o molt greu. L'enumeració dels diferents tipus de faltes, dins de cadascun dels grups indicats que figuren en els epígrafs següents, és merament enunciativa i no implica que n'hi puga haver unes altres, les quals es classificaran segons l'analogia que guarden amb aquelles.

En caso de despido del trabajador/a con contrato indefinido, declarado improcedente o procedente por causas disciplinarias, sin readmisión, de una trabajadora/or mayor de 45 años, el puesto de trabajo vacante deberá ser ocupado por otra trabajadora/or mayor de 45 años, siempre y cuando reúna las condiciones para dicho puesto el trabajo.

Artículo 42. Movilidad funcional

El empresario por razones técnicas u organizativas y previa comunicación a los representantes de los trabajadores de conformidad con el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, podrá destinar a sus trabajadoras/es realizar trabajos de distinta categoría, reintegrándose a su antiguo puesto de trabajo en el momento cese la causa que motiva el cambio. Cuando la trabajadora/or realice trabajos de categoría superior, sus retribuciones serán las correspondientes a dicha categoría. Cuando la categoría desempeñada fuera o fuese inferior a la que está adscrito conservará la retribución de su categoría habitual.

Artículo 43. Garantía de empleo

La prisión provisional y sus efectos legales por cualquier motivo y tiempo no podrá ser causa de despido. Durante la prisión provisional no se extingue la relación laboral. Si se suspende la percepción salarial, se mantendrán los demás conceptos de los derechos sociales y laborales que establezca la normativa vigente.

Durante la ausencia del titular del puesto de trabajo por prisión provisional justificada, la empresa podrá contratar interinamente para ocupar dicho puesto. A la incorporación de titular quedará extinguida la relación laboral con un sustituto. Sin derecho a indemnización de ninguna clase, siempre que se haga constar así en el contrato.

Capítulo VIII *Derechos sindicales*

Artículo 44. Derechos de asociaciones y reunión

Las empresas facilitarán a las trabajadoras/es la facultad de exponer en lugar visible e idónea propaganda comunicados de tipo sindical y laboral. A tal efecto, dispondrán espacio suficiente. Fuera de este lugar queda prohibida la fijación de los mencionados comunicados.

Se facilitará a la dirección de la empresa duplicado de dichos comunicados para su simple conocimiento.

La empresa respetará el derecho de reunión de sus trabajadoras/es y aceptará la celebración de asambleas dentro de su recinto durante las horas de trabajo necesarias, con el preaviso conocimiento de la dirección, garantizando las trabajadoras/es su orden y la debida asistencia de los servicios.

Artículo 45. Acumulación de horas sindicales

Se acuerda la acumulación de horas sindicales entre los delegados de personal y miembros del Comité de Empresa.

El crédito horario efectivamente disfrutado tendrá el mismo tratamiento que tiempo compensado según se regula el capítulo de jornada de trabajo.

Artículo 46. Comité de salud laboral

Se establece en todas las empresas los Comités de salud laboral, sea cual fuere el número de trabajadoras/es de la misma, las empresas facilitarán los nombres de los componentes de este Comité a la autoridad competente en el plazo máximo de tres meses, a partir de la publicación de este convenio. Establecidos estos Comités, elaborarán las normas complementarias que contemplen esta actividad.

Capítulo IX *Régimen disciplinario*

Artículo 47. Faltas

Toda falta cometida por una trabajadora/or se calificará, atendiendo a su importancia, trascendencia o intención, en leve, grave o muy grave. La enumeración de los diferentes tipos de faltas, dentro de cada uno de los indicados grupos que figuran en los epígrafes siguientes, es meramente enunciativa y no implica que no puedan existir otras, las cuales serán clasificadas según analogía que guarden con aquellas.



Article 48. Qualificació

Les faltes en què pot estar incurs el personal es classifiquen en lleus, greus i molt greus.

La falta, siga quina siga la seua classificació, requerirà una notificació escrita i motivada al treballador/a.

Article 49. Graduació de faltes

Faltes lleus:

· Les faltes repetides de puntualitat sense causa justificada d'un a tres dies per mes.

· La falta de comunicació amb l'antelació prèvia deguda per la inassistència al treball per causa justificada, llevat que s'acredite la seua impossibilitat.

· La falta de comunicació a l'empresa en un termini de deu dies del canvi de domicili.

· La falta d'assistència injustificada al treball d'un dia.

Faltes greus:

· La impuntualitat no justificada a l'entrada o l'eixida del treball entre quatre i nou ocasions en un termini de trenta dies.

· La falta d'assistència injustificada al treball de dos dies en el termini d'un mes, o tres en un termini de dos mesos.

· L'entorpeciment, l'omissió maliciosa i el falsejament de les dades que tinguen incidència en la Seguretat Social.

· La simulació de malaltia o accident.

· La suplantació d'una altra treballadora/or, alterant els registres i els controls d'entrada i eixida del treball.

· La desobediència a les ordres instruccions de treball, incloent-hi les relatives a les normes de seguretat i higiene, així com la imprudència o la negligència en el treball, llevat que se'n deriven perjudicis greus a l'empresa, cause avaries a les instal·lacions, la maquinària i, en general, els béns de l'empresa o comportaren riscos d'accident per a les persones, i, en aquest cas, es consideraran faltes molt greus.

· La falta de comunicació a l'empresa dels desperfectes o les anomalies observats en els estris, les eines, els vehicles i les obres a càrrec seu, quan se n'haja derivat un perjudici greu a l'empresa.

· La realització de treballs particulars durant la jornada sense el permís oportú, així com l'ús d'estrils, eines, maquinària, vehicles i, en general, béns de l'empresa per als quals no estiga autoritzat o per a usos aliens als del treball encomanat, fins i tot fora de la jornada laboral.

· El trencament o la violació de secrets de reserva obligada que no produïssa un perjudici greu per a l'empresa, així com el trencament del sigil professional.

· La falta d'higiene i neteja personal quan pugua afectar el procés productiu o la prestació del servei i sempre que, prèviament, hi haja hagut l'advertiment oportú de l'empresa.

· L'execució deficient de manera maliciosa dels treballs encomanats, sempre que se'n derive un perjudici greu per a les persones o les coses.

Faltes molt greus:

· La impuntualitat no justificada en l'entrada o en l'eixida del treball en deu ocasions durant sis mesos o en vint durant un any degudament advertida.

· La inassistència injustificada al treball durant tres dies consecutius o cinc alterns en el període d'un mes.

· El frau, la deslleialtat o l'abús de confiança en les gestions encomanades o l'apropiació, furt o robatori de béns propietat de l'empresa, de companys o de qualsevol altra persona dins de les dependències de l'empresa.

· La simulació de malaltia o accident o la prolongació de la baixa per malaltia o accident amb la finalitat de fer qualsevol treball per compte propi o alié.

· El trencament o la violació de secrets de reserva obligada que produïssa un perjudici greu per a l'empresa.

· L'embriaguesa habitual o la toxicomania, si repercuteix negativament en el treball.

· La realització d'activitats que impliquen una competència deslleial a l'empresa.

· La disminució voluntària i continuada en el rendiment del treball normal o pactat.

· Els maltractaments de paraula o obra, i l'abús d'autoritat als treballadors/ores i als usuaris.

Artículo 48. Calificación

Las faltas en que puede estar incurso el personal se clasifican en: leves, graves y muy graves.

La falta sea cual fuere su clasificación, requerirá notificación escrita y motivada a la trabajadora/or.

Artículo 49. Graduación de faltas

Faltas leves:

· Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de uno a tres días al mes.

· La falta de comunicación con la antelación previa debida por la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite su imposibilidad.

· La falta de comunicación a la empresa en un plazo de diez días del cambio de domicilio.

· La falta de asistencia injustificada al trabajo de un día.

Faltas graves:

· La impuntualidad no justificada a la entrada o salida del trabajo entre cuatro y nueve ocasiones en un plazo de treinta días.

· La falta de asistencia injustificada al trabajo de dos días en el plazo de un mes, o tres en un plazo de dos meses.

· El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social.

· La simulación de enfermedad o accidente.

· La suplantación de otra trabajadora/or, alterando los registros y controles de entrada y salida del trabajo.

· La desobediencia a las órdenes instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causara averías a las instalaciones, maquinaria y en general, bienes de la empresa o comportasen riesgos de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

· La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observadas en los útiles, herramientas, vehículos, y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado perjuicio grave a la empresa.

· La realización sin el oportuno permiso, de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos, y, en general, bienes de la empresa para los que no estuvieran autorizado para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

· El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa, así como el quebrantamiento de sigilo profesional.

· La falta de aseo y limpieza personal cuando puede afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubieras mediado la oportuna advertencia de la empresa.

· La ejecución deficiente de forma maliciosa de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

Faltas muy graves:

· La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida.

· La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.

· El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.

· La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

· El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzcan graves perjuicios para la empresa.

· La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

· La realización de actividades que implique competencia desleal a la empresa.

· La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

· Los malos tratos de palabra u obra, y el abuso de autoridad a los trabajadores/as y a los usuarios.



- L'assetjament sexual.
- La reiterada falta d'utilització dels elements de protecció en matèria de seguretat i higiene, degudament advertida.

- La reincidència en la comissió de faltes greus, i es considerarà com a tal la situació en què, anteriorment al moment de la comissió del fet, la treballadora/or haja sigut sancionat dues o més vegades per faltes greus, encara que de naturalesa diferent, durant el període d'un any.

- La competència deslleial, en el sentit de promoure, induir o suggerir a familiars el canvi de centre, així com la derivació d'usuaris al propi domicili del personal o de particulars.

- Fer públiques les dades personals i/o els telèfons dels usuaris o els familiars a persones alienes, amb independència de les responsabilitats derivades de la llei de protecció de dades de caràcter personal vigent en cada moment.

- L'obstaculització a l'exercici de les llibertats públiques i dels drets sindicals.

Sancions

Les sancions que podran imposar-se, en funció de la qualificació de les faltes, seran les següents:

Per faltes lleus:

- Amonestació per escrit.
- Suspensió de treball i sou de fins a dos dies.
- Descompte proporcional de les retribucions corresponents al temps real que no s'ha treballat per faltes d'assistència o puntualitat no justificades.

Per faltes greus:

- Suspensió d'ocupació i sou de tres a catorze dies.
- Descompte proporcional de les retribucions corresponents al temps real que no s'ha treballat per faltes d'assistència o puntualitat no justificades.

Per faltes molt greus:

- Suspensió d'ocupació i sou de catorze dies a un mes.
- Acomiadament.

Tramitació i descripció

Les sancions es comunicaran motivadament i per escrit a l'interessat perquè en tinga coneixement i efectes, i es notificarà al comitè d'empresa o als delegats de personal i a la secció sindical a la qual pertanga l'afectat en els casos de faltes greus o molt greus.

Per a imposar sancions per falta molt greu, serà preceptiva una instrucció d'expedient contradictori. Aquest expedient s'incoarà amb el coneixement previ d'infracció, i es remetrà a l'interessat un plec de càrrecs amb una exposició succinta dels fets suposadament constitutius de falta. Aquest expedient es traslladarà al comitè d'empresa o als delegats de personal, i a la secció sindical a la qual pertanga l'afectat, sempre que l'empresa en tinga coneixement perquè les dues parts, i en el termini de cinc dies, puguen manifestar a l'empresa el que considere convenient per tal d'aclarir els fets. Transcorregut aquest termini i encara que el comitè, els delegats, la secció sindical, la treballadora/or, o tots dos, no hagen fet ús del dret que se'ls concedeix a formular alegacions, es resoldrà l'expedient i es comunicarà a les parts interessades en un termini de quinze dies.

És absolutament indispensable tramitar un expedient contradictori per a imposar sancions, qualsevol que siga la seua gravetat, quan es tracte de membres del comitè d'empresa, els delegats de personal, o membres amb càrrecs de responsabilitat de les seccions sindicals, tant si estan en actiu dels seus càrrecs sindicals com si encara estan en el període reglamentari de garanties.

Les faltes lleus prescriuran al cap de deu dies; les greus, al cap de vint, i les molt greus, al cap de seixanta, a partir de la data en què se'n tinga coneixement, i, en tot cas, al cap de sis mesos d'haver-se comés.

Capítol X Comissió Paritària

Article 50. Definició i composició

La Comissió Paritària del conveni és un òrgan d'interpretació, conciliació, arbitraje i vigilància del seu compliment. Es compon d'un president designat per les parts que negocien aquest conveni, tres vocals i tres suplents per cadascuna de les parts.

- El acoso sexual.

- La reiterada falta de utilització de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.

- La reincidencia en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, en anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador/a hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aunque distinta naturaleza, durante el período de un año.

- La competencia desleal, en el sentido de promover, inducir o sugerir a familiares el cambio de centro, así como la derivación de usuarios al propio domicilio del personal o de particulares.

- Hacer públicos los datos personales y/o teléfonos de los usuarios o familiares a personas ajenas, con independencia de las responsabilidades derivadas por la Ley de protección de datos vigente en cada momento de carácter personal.

- La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y de los derechos sindicales.

Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.
- Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes.
- Despido.

Tramitación y descripción.

Las sanciones se comunicarán motivadamente y por escrito al interesado para su conocimiento y efectos, dándose notificación al comité de empresa o delegados de personal y a la sección sindical a la que pertenezca el afectado en los supuestos de faltas graves o muy graves.

Para la imposición de sanciones por falta muy grave será preceptiva instrucción de expediente contradictorio. Este expediente se incoará previo conocimiento de infracción, remitiendo al interesado pliego de cargos con exposición sucinta de los hechos supuestamente constitutivos de falta. De este expediente se dará traslado al comité de empresa o delegados de personal, y a la sección sindical al que pertenezca el afectado, siempre que la empresa tenga conocimiento de ello para que por ambas partes y en el plazo de cinco días puedan manifestar a la empresa lo que considera conveniente en aras al esclarecimiento de los hechos. Transcurrido dicho plazo y aunque el comité, los delegados, la sección sindical, la trabajadora/or, o ambos, no hayan hecho uso del derecho que se le concede a formular alegaciones, se procederá a resolver el expediente y a comunicarlo a las partes interesadas en un plazo de quince días.

Es absolutamente indispensable la tramitación de expediente contradictorio para la imposición de sanciones, cualquiera que fuere su gravedad, cuando se trate de miembros del comité de empresa, delegados de personal, o miembros con cargos de responsabilidad de las secciones sindicales, tanto si se hallan en activo de sus cargos sindicales como si aún se halla en el período reglamentario de garantías.

Las faltas leves prescriben a los diez días, las graves a los veinte y las muy graves a los sesenta, a partir de la fecha en la cual se tiene conocimiento, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

Capítulo X Comisión paritaria

Artículo 50. Definición y composición

La comisión paritaria del convenio es un órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento. Se compone de un presidente designado por las partes que negocien el presente convenio, tres vocales y tres suplentes por cada una de las partes.



Article 51. Competències

Les seues funcions específiques són les següents:

- Vigilància del compliment dels pactes.
- Interpretació del conveni, i la seua resolució, amb una publicació prèvia en el *Bulletí Oficial de la Província*, serà vinculant per a les parts.
- Arbitratge dels problemes o les qüestions que sotmeten les parts sobre assumptes derivats d'aquest conveni.
- Conciliació facultativa en problemes individuals o col·lectius. En el cas que s'arribe a un acord, elaborarà preceptivament un informe, que remetrà la jurisdicció competent.

Article 52. Funcionament

La Comissió es reunirà en qualsevol de les organitzacions representades, dins dels primers cinc dies hàbils de cada mes, i es posarà d'acord amb el president sobre el lloc, el dia i l'hora en què haurà de celebrar-se la reunió. En primera convocatòria, no podrà actuar sense la presència de tots els vocals, bé titulars amb suplents, fins a un màxim de tres per cada part, i en segona convocatòria, el pròxim dia hàbil, actuarà amb els que hi assistisquen, i tindran vot únicament els vocals presents, siguen titulars o suplents, fins a un màxim de tres per cada part.

El president de la Comissió tindrà veu, però no vot. També podrà designar les representacions respectives als seus assessors, que no tindran vots, però sí veu.

Resolucions: les resolucions o els acords adoptats per la Comissió Paritària tindran caràcter vinculant, i per a això serà suficient que l'autoritat laboral les publique.

No obstant això, per a solucionar els conflictes col·lectius les parts recorreran prèviament a la via judicial i al Tribunal d'Arbitratge Laboral de la Comunitat Valenciana, tal com estableix el V Acord de solució extrajudicial dels conflictes de la Comunitat Valenciana (DOGV 08.07.2010).

Capítol XI Igualtat

Article 53. Plans d'igualtat

En totes les empreses en què apliquen aquest conveni i que hi estiguen obligades per disposició legal, s'elaborarà un pla d'igualtat que preveja les mesures necessàries per a eliminar i corregir en l'àmbit laboral tota forma de discriminació per raó de sexe, fent efectiu el principi d'igualtat de tracte i oportunitats entre homes i dones, així com el tractament de qualsevol qüestió relativa a la igualtat de la dona en totes les condicions del treball o altres circumstàncies en què hagen de promoure's formes o conductes no sexistes.

Per a això analitzaran, prèviament amb un diagnòstic de situació, i avaluaran les àrees en què es detecten conductes i situacions pràctiques que siguen contràries a la igualtat efectiva de les dones respecte dels homes.

A més, en aquests plans d'igualtat es podran desenvolupar les funcions i les tasques per categoria professional que estableix l'annex I d'aquest conveni.

Article 54. Objectius preferents dels plans d'igualtat

Seran objectius preferents d'aquests plans d'igualtat:

- Promoure la participació de les treballadores/ors en la formació contínua de la formació professional.
- La igualtat retributiva per a treballs del mateix valor.
- Erradicar qualsevol conducta que supose assetjament sexual o assetjament per raó de gènere.
- Eliminar qualsevol situació que supose discriminació directa o indirecta.
- Garantir oportunitats a les dones perquè es puguin situar en un pla d'igualtat efectiva en relació amb els homes en tots els àmbits de l'empresa.
- Enfocament de gènere en matèria de salut laboral.
- Conciliació familiar.

Artículo 51. Competencias

Sus funciones específicas son las siguientes:

- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Interpretación del convenio, siendo su resolución, previa publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*, vinculantes para las partes.
- Arbitraje de los problemas o cuestiones que se someta por las partes sobre asuntos derivados de este convenio.
- Conciliación facultativa en problemas individuales o colectivos. En el supuesto de alcanzar acuerdo elaborará preceptivamente un informe que remitirá la jurisdicción competente.

Artículo 52. Funcionamiento

La comisión se reunirá en cualquiera de las organizaciones representadas, dentro de los primeros cinco días hábiles de cada mes, poniéndose de acuerdo con el presidente sobre el lugar día y hora en que deberá celebrarse la reunión. En primera convocatoria no podrá actuar sin la presencia de todos los vocales, bien titulares con suplentes, hasta un máximo de tres por cada parte, y en segunda convocatoria, el siguiente día hábil, actuará con los que asistan, teniendo voto únicamente los vocales presentes, sean titulares o suplentes, hasta un máximo de tres por cada parte.

El presidente de la comisión tendrá voz, pero no voto. También podrá designar las respectivas representaciones a sus asesores, que no tendrán votos, pero sí voz.

Resoluciones: las resoluciones o acuerdos adoptados por la comisión paritaria tendrán carácter vinculante, siendo suficiente para ello la publicación de las mismas por la autoridad laboral.

No obstante, para la solución de los conflictos colectivos las partes recurrirá previamente a la vía judicial al Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunitat Valenciana tal y como establece el V Acuerdo de Solución Extrajudicial de los Conflictos de la Comunitat Valenciana (DOGV 08.07.2010).

Capítulo XI Igualdad

Artículo 53. Planes de igualdad

En todas las empresas en las que apliquen el presente convenio y que estén obligadas a ello por disposición legal, se elaborará un plan de igualdad que contemple las medidas necesarias para eliminar y corregir en el ámbito laboral toda forma de discriminación por razón de sexo, haciendo efectivo el principio de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, así como el tratamiento de cualquier cuestión relativa a la igualdad de la mujer en todas las condiciones del trabajo u otras circunstancias en las que deban promoverse formas o conductas no sexistas.

Para ello analizarán, con carácter previo un diagnóstico de situación, qué evaluarán las áreas en que se detecte conductas, situaciones prácticas que fueran contrarias a la igualdad efectiva de las mujeres con respecto a los hombres.

Además, en estos planes de igualdad se podrán desarrollar las funciones y tareas por categoría profesional establecidas en el anexo I del presente convenio.

Artículo 54. Objetivos preferentes de los planes de igualdad

Serán objetivos preferentes de estos planes de igualdad:

- Promover la participación de las trabajadoras/es en la formación continua de la formación profesional.
- La igualdad retributiva para trabajos de igual valor.
- La erradicación de cualquier conducta que supusiera acoso sexual o acoso por razón de género.
- Eliminar cualquier situación que suponga discriminación directa o indirecta.
- Garantizar oportunidades a las mujeres para que se puedan situar en el plano de igualdad efectiva en relación a los hombres en todos los ámbitos de la empresa.
- Enfoque de género en materia de salud laboral.
- Conciliación familiar.



Aquests objectius es concretaran en els plans que s'aproven en cada empresa, i s'hauran de plasmar en les mesures didàctiques a adoptar per a aconseguir l'objectiu de què es tracte en cada cas.

Per a cada objectiu, s'arbitraran totes les mesures que siguin necessàries perquè puga mesurar-se i avaluar-se el grau de consecució dels objectius que s'hagen fixat.

Article 55. Negociació en les empreses

Es crearà, en cada empresa, una comissió d'igualtat, composta pels membres designats per la part social i la part empresarial que cada moment considere i que serà l'encarregada de negociar els plans d'igualtat en l'àmbit de les empreses segons el que estableix aquest capítol.

Aquesta comissió funcionarà d'acord amb les regles establides per al comitè d'empresa en l'Estatut dels Treballadors.

Els punts recollits com a objectius prioritaris no esgoten els camps de negociació i els acords que eventualment puguen adoptar-se en les empreses.

Capítol XII Diversos

Article 56. Jubilació parcial

El personal podrà acollir-se a la jubilació parcial d'acord amb la legislació vigent.

Article 57. Compensació formació

Les parts signants d'aquest conveni acorden que, amb efecte de 30.06.2022, deixarà de meritar-se la compensació per formació que recull l'annex I de l'anterior conveni col·lectiu. Les quantitats que fins a aquesta data estigueren percebent les persones treballadores passaran a consolidar-se com a complement personal, no actualitzable amb els increments salarials, ni compensable ni absorbible.

En data 30.06.2022, s'actualitzarà aquest concepte de manera proporcional a la formació finalitzada fins a aquesta data, que passarà a formar part de l'esmentat complement personal.

Disposicions addicionals

Primera

L'increment salarial per a l'any 2021 es calcularà sobre tots els conceptes salarials recollits en les taules salarials de cadascuna de les províncies de l'any 2020, i augmentarà en un 1,25 %. A partir d'ací, els increments salarials de 2022 al 2024 es calcularan sobre tots els conceptes salarials recollits en les taules salarials de cadascuna de les províncies de l'any anterior, i s'augmentaran els percentatges següents cada any de vigència de conveni: un 2,75 % l'any 2022, un 2,75 % l'any 2023 i un 2,75 % l'any 2024.

Segona

Les actualitzacions retributives pactades en aquest conveni, incloent-hi els increments salarials que preveu la disposició addicional primera i l'increment en un 5 % anual de la quinzena paga dels treballadors de Castelló que preveu l'article 26 bis, es faran efectives en el termini d'un mes, a partir de la publicació d'aquest conveni.

Tercera

Les quantitats corresponents a la compensació proporcional de formació meritades fins al 30.06.2022 i regulades en l'article 57 d'aquest conveni es faran efectives amb el rebut oficial de salaris del mes d'octubre de 2022, una vegada s'hagen recopilat les actualitzacions de cursos efectuats per les persones treballadores fins a la data referida de 30.06.2022.

Estos objetivos se concretarán en los planes que se aprueben en cada empresa, y deberán plasmarse en las medidas didácticas a adoptar para conseguir el objetivo de que se trate en cada caso.

Para cada objetivo se arbitrarán cuántas medidas sean necesarias para que pueda medirse y evaluarse el grado de consecución de los objetivos que se hayan fijado.

Artículo 55. Negociación en las empresas

Se creará, en cada empresa, una comisión de igualdad, compuesta por los miembros designados por la parte social y la parte empresarial que cada momento considere y que será la encargada de negociar los planes de igualdad en el ámbito de las empresas a tenor de lo establecido en el presente capítulo.

Esta comisión funcionará conforme a las reglas establecidas para el comité de empresa en el Estatuto los Trabajadores.

Los puntos recogidos como objetivos prioritarios no agotan los campos de negociación y acuerdo que eventualmente pudieran adaptarse en las empresas.

Capítulo XII Varios

Artículo 56. Jubilación parcial

El personal podrá acogerse a la jubilación parcial acorde con la legislación vigente.

Artículo 57. Compensación formación

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan que con efectos de 30.06.2022 dejará de devengarse la compensación por formación recogida en el anexo I del anterior convenio colectivo. Las cantidades que hasta la fecha vinieran percibiéndose por las personas trabajadoras pasarán a consolidarse como complemento personal, no actualizable con los incrementos salariales, ni compensable ni absorbible.

A fecha 30.06.2022 se realizará la actualización de dicho concepto de forma proporcional a la formación finalizada hasta dicha fecha, que pasará a formar parte del mencionado complemento personal.

Disposiciones adicionales

Primera

El incremento salarial para el año 2021 se calculará sobre todos los conceptos salariales recogidos en las tablas salariales de cada una de las provincias del año 2020 y aumentará en un 1,25 %. A partir de ahí, los incrementos salariales de 2022 al 2024 se calcularán sobre todos los conceptos salariales recogidos en las tablas salariales de cada una de las provincias del año anterior, aumentando los siguientes porcentajes cada año de vigencia de convenio: un 2,75 % el año 2022, un 2,75 % el año 2023 y un 2,75 % el año 2024

Segunda

Las actualizaciones retributivas pactadas en el presente convenio, incluyendo los incrementos salariales previstos en la disposición adicional primera y el incremento en un 5 % anual de la decimoquinta paga de los trabajadores de Castellón previsto en el art. 26 bis, se harán efectivas en el plazo de un mes, a partir de la publicación del presente convenio.

Tercera

Las cantidades correspondientes a la compensación proporcional de formación devengadas hasta 30.06.2022 reguladas en el artículo 57 del presente convenio se harán efectivas con el recibo oficial de salarios del mes de octubre de 2022, una vez se hayan recopilado las actualizaciones de cursos efectuados por las personas trabajadoras hasta la referida fecha de 30.06.2022.

ANNEX I

Classificació i definició dels grups professionals

Província de València

1. Doctors, llicenciats enginyers. Són els/les que, posseint un títol professional oficial, de caràcter universitari, o d'escola tècnica superior, realitzaran en les empreses funcions pròpies de la seua professió.

2. Grau/diplomatura. Són els/les que, posseint un títol professional oficial del grau expedit per l'organisme corresponent, realitzen en les empreses funcions pròpies de la seua professió.

3. Tècnics/tècniques. Són els/les que, posseint el diploma expedit per instituts o altres organismes, duen a terme, dins de l'empresa, funcions específiques per a les quals han sigut contractats/ades en virtut del seu diploma.

Definició de les categories professionals

Cap de servei, al qual correspon:

a) Organitzar i dirigir el servei dins de les normes del reglament intern de l'establiment, de les instruccions permanents i ordres generals i d'acord amb les orientacions de la direcció.

b) Exercir la direcció immediata del personal sanitari que, amb qualsevol caràcter, exercisca un lloc de treball enquadrat en el servei o haja sigut adscrit a aquest.

c) Vetlar pel funcionament correcte del servei i pel compliment degut de tot el personal sanitari enquadrat o adscrit a aquest.

d) Vigilar la conservació i el tracte adequat en les instal·lacions del seu servei.

e) Exercir qualsevol altra funció que assenyalen els reglaments, les instruccions generals i les ordres generals o li haja delegat expressament la direcció.

f) Redactar un informe mensual succint al metge cap de departament, omplint de manera normalitzada, sobre l'activitat del servei i les seues necessitats, que es cursen per la via que es determine i als quals acompanyarà una còpia dels comunicats estadístics que estiguen en la norma del centre.

g) Celebrar reunions periòdiques amb els seus col·laboradors i el seu personal, per a informar-los de la marxa del servei de les instruccions o orientacions que siguen necessàries.

h) Celebrar sessions clíniques reglamentàriament i periòdicament.

i) Realitzarà les funcions pròpies de la seua professió.

Cap clínic/a o de secció, li correspon:

a) Suplir el/la metge i/o el/la cap de servei en les seues absències.

b) Exercir la direcció de l'equip quirúrgic o el servei assistencial.

c) Dirigir o controlar el funcionament correcte de la sala grup de llits, o la missió que tinga encomanada en el seu servei, i el compliment exacte, per part del personal que les atenga, dels preceptes reglamentaris i del seu contingut.

d) Supervisar les funcions del personal mèdic i auxiliar sanitari adscrit al servei.

e) Acudir sense demora quan l'avise el seu servei mèdic de guàrdia per la direcció del centre, amb caràcter urgent.

f) Realitzarà les funcions pròpies de la seua professió.

Metge especialista (metge), al qual correspon:

a) Suplir el/la metge cap clínic.

b) Complir els serveis de guàrdia que li assenyalen, segons el reglament del centre o les instruccions corresponents.

c) Vigilar la confecció deguda de les històries clíniques dels assistits o els hospitalitzats corresponents al seu servei.

d) Supervisar i coordinar l'acompliment de les funcions corresponents als llocs que li estiguen subordinats, especialment del seu servei de guàrdia.

e) Col·laborar en totes les ordres al millor desenvolupament de les tasques que corresponen al seu servei.

f) Realitzarà les funcions pròpies de la seua professió.

Directora/or d'Infermeria

L'exercirà necessàriament personal sanitari titulat, i les seues funcions seran:

a) Organitzar, dirigir i controlar els serveis d'infermeria, vetlant per l'atenció adequada dels assistits/ides.

b) Analitzar constantment les diferents activitats del personal d'infermeria amb vista a l'eficàcia del servei.

ANEXO I

Clasificación y definición de los grupos profesionales

Província de Valencia

1. Doctores, licenciados ingenieros. Son las/los que, poseyendo un título profesional oficial, de carácter universitario, o de Escuela Técnica Superior, realizarán en las empresas funciones propias de su profesión.

2. Grado/diplomatura. Son los/las que poseyendo un título profesional oficial del grado expedito por el organismo correspondiente realizan en las empresas funciones propias de su profesión.

3. Técnicas/os. Son aquellas/os que, poseyendo el diploma expedito por institutos u otros organismos, llevan a cabo, dentro de la empresa, funciones específicas para las que han sido contratadas/os en virtud de su diploma.

Definición de las categorías profesionales

Jefa/e de servicio, corresponde al mismo:

a) Organizar y dirigir el servicio dentro de las normas del reglamento interno del establecimiento, de las instrucciones permanentes y órdenes generales y de acuerdo con las orientaciones de la dirección.

b) Ostentar la jefatura inmediata del personal sanitario que, con cualquier carácter, desempeñe un puesto de trabajo encuadrado en el servicio o haya sido adscrito al mismo.

c) Velar por el correcto funcionamiento del servicio y por el debido cumplimiento de todo el personal sanitario encuadrado o adscrito al mismo.

d) Vigilar la conservación y trato adecuado en las instalaciones de su servicio.

e) Desempeñar cualquier otra función que señalen los reglamentos, instrucciones generales y órdenes generales o le haya sido delegada expresamente por la dirección.

f) Redactar un sucinto informe mensual al médico jefe de departamento, cumplimentando en forma normalizada, sobre la actividad del servicio y sus necesidades, que se cursan por la vía que se determine y a los que acompañará copia de los partes estadísticos que estén en la norma del centro.

g) Celebrar reuniones periódicas con sus colaboradores y su personal, para informarles de la marcha del servicio de las instrucciones u orientaciones que fueran necesarias.

h) Celebrar reglamentaria y periódicamente sesiones clínicas.

i) Realizará las funciones propias de su profesión.

Jefa/e clínic/a o de sección, corresponde al mismo:

a) Suplir a la médica/o y/o jefa/e de servicio en sus ausencias.

b) Desempeñar la jefatura del equipo quirúrgico o servicio asistencial.

c) Dirigir o controlar el debido funcionamiento de la sala grupo de camas, o misión que tuviera encomendada en su servicio, y el exacto cumplimiento, por parte del personal que las atienda, de los preceptos reglamentarios y de su contenido.

d) Supervisar las funciones del personal médico y auxiliar sanitario adscrito al servicio.

e) Acudir sin demora cuando fuera llamado por su servicio médico de guardia por la dirección del centro, con carácter urgente.

f) Realizará las funciones propias de su profesión.

Médica/o Especialista (Médica/o), corresponde al mismo:

a) Suplir al médico/a jefe/a clínico.

b) Cumplir los servicios de guardia que le señalen, a tenor del Reglamento del Centro o instrucciones correspondientes.

c) Cuidar de la debida confección de las historias clínicas de los asistidos u hospitalizados correspondientes a su Servicio.

d) Supervisar y coordinar el desempeño de las funciones correspondientes a los puestos que le estén subordinados, especialmente de su Servicio de Guardia.

e) Colaborar en todas las órdenes al mejor desarrollo de las tareas que corresponden a su Servicio.

f) Realizará las funciones propias de su profesión.

Directora/or de Enfermería

Será desempeñado necesariamente por personal sanitario titulado, y sus funciones serán:

a) Organizar, dirigir y controlar los servicios de enfermería, velando por el adecuado cuidado de los asistidos/as.

b) Analizar constantemente las distintas actividades del personal de enfermería en orden a la eficacia del servicio.



c) Mantindre informada la direcció del centre de les activitats del Servei d'Infermeria.

d) Organitzar i dirigir el personal d'infermeria, a fi de marcar les directrius a desenvolupar en l'actuació d'aquest personal.

e) Organitzar amb la direcció i participar en el programa d'educació sanitària i en l'orientació del personal de nou ingrés en els serveis d'infermeria.

f) Disposar el que calga per a l'ensinistrament de l'auxiliar d'infermeria.

g) Realitzarà les funcions pròpies de la seua professió.

Subdirectora/or d'Infermeria

L'exercirà necessàriament personal sanitari titulat, i realitza les funcions per delegació del/la cap d'Infermeria, atribuïda a aquest/a i assumeix el lloc de cap d'Infermeria en absència d'ell o ella.

Supervisora/or d'Infermeria.

L'exercirà necessàriament el personal sanitari titulat, i les seues funcions seran:

a) Assumir la responsabilitat de l'ordre, la disciplina i la netedat de la sala o el servei que li estiga encomanat.

b) Acompanyar el/la metge en la visita dels hospitalitzats/ades.

c) Complir i fer complir les indicacions dels facultatius/ives, ajustant-se rigorosament a aquestes i deixar constància escrita de les seues activitats.

d) Vetlar perquè s'observen les prescripcions facultatives als hospitalitzats/ades.

e) En el trasllat dels hospitalitzats/ades a una altra sala o servei, disposaran del que siga necessari, procurant que es complisquen tots els requisits establits reglamentàriament per a aquests casos.

f) Sol·licitar, atenint-se a les normes del reglament intern del centre, el material necessari per a atendre els assistits/ides a les sales o serveis.

g) Distribuir i coordinar d'acord amb la Direcció d'Infermeria les tasques que corresponguen a tot el personal d'auxiliar sanitari de la seua sala o servei.

Infermera/er i comare

Són els que, estant en possessió del títol corresponent, realitzen les funcions pròpies d'aquesta titulació, en qualsevol servei del centre, que són les següents:

a) Vigilar i atendre els malalts/malaltes en les seues necessitats generals i humanes, així com sanitàries, especialment en el moment en què aquests requereixen els seus serveis.

b) Administrar els medicaments segons les prescripcions facultatives, i indicar els tractaments.

c) Prendre la pressió sanguínia, el pols i la temperatura.

d) Auxiliar els i les metges, preparant-los el material i els medicaments que calga utilitzar.

e) Ordenar el material, determinar el que es puga utilitzar.

f) Ordenar les històries clíniques, i anotar-hi totes les dades relacionades amb la funció pròpia que hagen de figurar en aquestes.

g) Complir totes les altres funcions de la seua competència que determine el reglament intern del centre o que indiquen les instruccions pertinents.

Fisioterapeuta

Correspon als graus o la diplomatura universitària en Fisioteràpia la prestació de les atencions pròpies de la seua disciplina, a través de tractaments amb mitjans i agents físics, dirigits a recuperar i rehabilitar persones amb disfuncions o discapacitats somàtiques, així com a prevenir-les.

Terapeuta ocupacional

Correspon als graus o la diplomatura universitària en Teràpia Ocupacional aplicar tècniques i realitzar activitats de caràcter ocupacional que intenten potenciar o suplir funcions físiques disminuïdes o perdudes, i a orientar i estimular el desenvolupament d'aquestes funcions.

Tècnic/a especialista

Són els que, amb titulació corresponent als estudis de Formació Professional de segon grau, branca sanitària, o aquells que els substituïquen, realitzen les funcions pròpies i específiques d'aquesta titulació.

A tall d'exemple, s'esmenten els TER (tècnic especialista en Radiodiagnòstic), els TEL (tècnic especialista en Laboratori), els TAP (tèc-

c) Mantener informada a la Dirección del centro de las actividades del Servicio de Enfermería.

d) Organizar y dirigir al personal de enfermería, con el objeto de marcar las directrices a desarrollar en la actuación de dicho personal.

e) Organizar con la Dirección y participar en el programa de educación sanitaria y en la orientación del personal de nuevo ingreso en los servicios de enfermería.

f) Disponer lo necesario para el adiestramiento del auxiliar de enfermería.

g) Realizará las funciones propias de su profesión.

Subdirectora/or de Enfermería.

Será desempeñado necesariamente por personal sanitario titulado, y realiza las funciones por delegación de la jefa/e de Enfermería, atribuida a la misma/o y asume el puesto de jefa/e de Enfermería en ausencia de él o ella.

Supervisora/or de Enfermería.

Será desempeñado necesariamente por el personal sanitario titulado, y sus funciones serán:

a) Asumir la responsabilidad del orden, disciplina y limpieza de la sala o servicio que le esté encomendado.

b) Acompañar a la médica/o en la visita de las hospitalizadas/os.

c) Cumplir y hacer cumplir las indicaciones de los facultativos/as, ajustándose rigurosamente a las mismas y dejando constancia escrita de sus actividades.

d) Velar por que sean observadas las prescripciones facultativas a los hospitalizados/as.

e) En el traslado de los hospitalizados/as a otra sala o servicio, dispondrán de lo necesario, cuidando de que se cumplan todos los requisitos establecidos reglamentariamente para estos casos.

f) Solicitar, ateniéndose a las normas del Reglamento interno del Centro, el material necesario para atender a los asistidos/as en las salas o servicios.

g) Distribuir y coordinar de acuerdo con la Jefatura de Enfermería las tareas que correspondan a todo el personal de auxiliar sanitario de su sala o servicio.

Enfermera/o y Matrona/on

Son aquellos que, estando en posesión del título correspondiente, realizan las funciones propias de esa titulación, en cualquier servicio del Centro, siendo estas las siguientes:

a) Vigilar y atender a los enfermos/as en sus necesidades generales y humanas, así como sanitarias, en especial en el momento en que estos requieran sus servicios.

b) Administrar los medicamentos según las prescripciones facultativas, reseñando los tratamientos.

c) Tomar presiones sanguíneas, pulsos y temperaturas.

d) Auxiliar a los médico/as, preparándoles el material y medicamentos que hayan de ser utilizados.

e) Ordenar el material, determinado el que pueda ser utilizado.

f) Ordenar las historias clínicas, anotando en ellas cuantos datos relacionados con la propia función deben figurar en las mismas.

g) Cumplir cuantas otras funciones de su competencia determine el reglamento interno del Centro o se indique en las instrucciones pertinentes.

Fisioterapeuta

Corresponde a los grados o diplomatura universitaria en Fisioterapia la prestación de los cuidados propios de su disciplina, a través de tratamientos con medios y agentes físicos, dirigidos a la recuperación y rehabilitación de personas con disfunciones o discapacidades somáticas, así como a la prevención de las mismas.

Terapeuta ocupacional

Corresponde a los grados o diplomatura universitaria en Terapia Ocupacional la aplicación de técnicas y realización de actividades de carácter ocupacional que atiendan a potenciar o suplir funciones físicas disminuidas o perdidas, y a orientar y estimular el desarrollo de tales funciones.

Técnica/o Especialistas

Son aquellas/os que, con titulación correspondiente a los estudios de Formación Profesional de segundo grado, rama sanitaria, o aquellos que los sustituyan, realizan las funciones propias y específicas de esta titulación.

A modo de ejemplo se mencionan los T.E.R (Técnico Especialista en Radiodiagnóstico), T.E.L (Técnico Especialista en Laborato-



nic especialista en Anatomia Patològica), els TSDS (tècnic superior en Documentació Sanitària) i els TSHB (tècnic superior en Higiene Bucodental), sense que aquesta enumeració supose exclusió d'unes altres que existisquen o puguen existir en un futur.

Logopeda

Els graduats o els diplomats universitaris en Logopèdia desenvolupen les activitats de prevenció, avaluació i recuperació dels trastorns de l'audició, la fonació i del llenguatge, mitjançant tècniques terapèutiques pròpies de la seua disciplina.

Ajudant/a i auxiliar d'investigació.

a) Es reconeix la categoria d'ajudant/a d'investigació, amb funcions de posada a punt i realització de tècniques especials (tècniques amb material biològic, com ara cultius cel·lulars, microscòpia electrònica, obtenció de cariotips, tècniques bioquímiques, tècniques fotogràfiques especialitzades i altres tècniques complementàries especialitzades, com ara elaboració de dades, composició de gràfics, taules, etc.), col·laborant amb el personal titulat en la labor d'investigació.

b) Es reconeix la categoria d'auxiliar d'investigació, amb funcions de manteniment de la infraestructura del laboratori, fet que suposa neteja i preparació del material, manteniment dels aparells, preparació dels reactius, confecció dels fitxers, així com la realització de tècniques analítiques i experimentals d'índole rutinària.

Tècnic/a atencions auxiliars d'infermeria.

a) La categoria d'auxiliar d'infermeria, en clíniques, policlíniques, laboratoris o centres on no hi haja l'internament o enllitament de malalts serà l'exercida pel treballador/a que realitza les funcions o els serveis auxiliars, com ara l'acolliment i l'orientació de les persones que assistisquen a la consulta, la recepció de volants i documents, la distribució dels malalts per a la millor ordenació en l'horari de visites, la inscripció dels llibres de registre, volants, comprovants i, en general, totes les activitats que, sense tindre un caràcter professional sanitari titulat, qui les realitza facilita la funció del o la metge o del personal d'infermeria.

b) La categoria d'auxiliar d'infermeria en centres d'hospitalització i internament serà l'exercida pel treballador/a que, sense estar en possessió de títol, realitza les funcions següents:

- Distribuir i, si és el cas, administrar les menjades dels hospitalitzats/ades.
- Ajudar els pacients en la seua higiene personal i en les seues necessitats fisiològiques.
- Fer els llits i vigilar la neteja de les habitacions.
- Recollir i disposar la roba usada i enviar-la a la bugaderia.
- Ajudar el personal d'infermeria quan siga necessari en l'administració de medicaments no injectables.
- Realitzar labors de preparació i neteja de mobiliari, material i aparells clínics.
- Podrà recollir les dades obtingudes per inspecció no instrumental del malalt/a, perquè haja rebut una indicació expressa del personal d'infermeria o del/la metge responsable.
- Igualment, comunicarà al personal d'infermeria o als/les metges responsables els signes de l'infermer li que criden l'atenció i les manifestacions espontànies d'aquest sobre els seus símptomes.

Tècnic en Farmàcia

La categoria de tècnic en Farmàcia en centres d'hospitalització i internament l'exercirà la treballadora/or que fa les tasques de dispensació i distribució d'especialitats farmacèutiques, parafarmàcia i productes sanitaris, col·laborant en la preparació de les fórmules magistrals i/o preparats oficials, sota la supervisió del facultatiu.

Auxiliar sanitari/ària

La categoria d'auxiliar sanitari en centres d'hospitalització i internament serà l'exercida pel treballador/a encarregat/ada d'ajudar el personal sanitari titulat, així com realitzar les funcions mecàniques, com ara transport de malalt, així com materials, estris o qualsevol equip per a atendre'ls, dins del centre o anàlogues.

Cap d'àrea

a) És el/la responsable de l'àrea del seu càrrec, i coordina i controla el funcionament dels diferents negociats que la integren.

b) Cooperar amb els/les altres caps d'àrea, sota les ordres del director/a, a despatxar millor els assumptes administratius.

rio), T.A.P (Técnico Especialista en Anatomía Patológica), T.S.D.S. (Técnico Superior en Documentación Sanitaria), T.S..H.B. (Técnico Superior en Higiene Bucodental), sin que esta enumeración suponga exclusión de otras que existan o pudiera existir en un futuro.

Logopeda

Los grados o diplomados universitarios en Logopedia desarrollan las actividades de prevención, evaluación y recuperación de los trastornos de la audición, la fonación y del lenguaje, mediante técnicas terapéuticas propias de su disciplina.

Ayudanta/e y auxiliar de investigación.

a) Se reconoce la categoría de ayudanta/e de investigación, con funciones de puesta a punto y realización de técnicas especiales (técnicas con material biológico, como cultivos celulares, microscopia electrónica, obtención de cariotipos, técnicas bioquímicas, técnicas fotográficas especializadas y otras técnicas complementarias especializadas, como elaboración de datos, composición de gráficos, tablas, etc.), colaborando con el personal titulado en la labor de investigación.

b) Se reconoce la categoría de auxiliar de investigación, con funciones de mantenimiento de la infraestructura del laboratorio, lo que supone limpieza y preparación del material, mantenimiento de los aparatos, preparación de los reactivos, confección de los ficheros, así como la realización de técnicas analíticas y experimentales de índole rutinaria.

Técnica/o cuidados auxiliares de enfermería.

a) La categoría de auxiliar de enfermería, en clínicas, policlínicas, laboratorios o centros donde no exista el internamiento o encamado de enfermos será la desempeñada por la trabajadora/or que realiza las funciones o servicios auxiliares, tales como la acogida y orientación de las personas que asistan a la consulta, la recepción de volantes y documentos, la distribución de los enfermos para la mejor ordenación en el horario de visitas, la inscripción de los libros de registro, volantes, comprobantes, y en general todas aquellas actividades que sin tener un carácter profesional sanitario titulado, quien las realiza viene a facilitar la función de la médica/o o del personal de enfermería.

b) La categoría de auxiliar de enfermería en centros de hospitalización e internamiento será la desempeñada por el trabajador/a que sin estar en posesión de título realiza las funciones siguientes:

- Distribuir y en su caso administrar las comidas de las hospitalizadas/os.
- Ayudar a los pacientes en su higiene personal y en sus necesidades fisiológicas.
- Hacer las camas y vigilar la limpieza de las habitaciones.
- Recoger y disponer la ropa usada y enviarla a la lavandería.
- Ayudar al personal de enfermería cuando fuere preciso en la administración de medicamentos no injectables.
- Realizar labores de preparación y limpieza de mobiliario, material y aparatos clínicos.
- Podrá recoger los datos obtenidos por inspección no instrumental de la enferma/o, para que haya recibido indicación expresa del personal de enfermería o de la médica/o responsable.
- Igualmente, comunicará al personal de enfermería o médicas/os responsables los signos del enfermo que llamen su atención y las espontáneas manifestaciones del mismo sobre sus síntomas.

Tècnic en Farmàcia

La categoría de Técnico en Farmacia en centros de hospitalización e internamiento será desempeñada por la trabajadora/or que realiza las tareas de dispensación y distribución de especialidades farmacéuticas, parafarmacia y productos sanitarios, colaborando en la preparación de las fórmulas magistrales y/o preparados oficiales, bajo la supervisión del facultativo.

Auxiliar sanitaria/o

La categoría de auxiliar sanitario en centros de hospitalización e internamiento será la desempeñada por la trabajadora/or encargada/o de ayudar al personal sanitario titulado, así como realizar las funciones mecánicas, como transporte de enfermo, así como materiales, enseres o cualquier equipo para el cuidado de los mismos, dentro del centro o análogas.

Jefa/e de Área

a) Es la/el responsable del área de su cargo, coordinando y controlando el funcionamiento de los distintos negociados que los integran.

b) Cooperar con las demás jefas/es de área, bajo las órdenes del director/a, al mejor despacho de los asuntos administrativos.



c) Supervisar les tasques realitzades pel personal adscrit a la seua àrea.

Cap de Negociat Funcions:

a) És el/la responsable del Negociat, que coordina i controla les funcions del personal adscrit a aquest.

b) Cooperar amb els altres llocs de cap de negociat sota les ordres del cap/a d'àrea, per a despatxar millor els assumptes administratius.

Analista de sistemes

És l'encarregat/ada d'analitzar i projectar les solucions que serviran de base per a elaborar programes destinats a equips de processament de dades, que està vinculat a l'empresa en virtut de relació laboral.

Programadora/or informàtic

És l'encarregat/ada de preparar els programes corresponents als diversos temes proposats als equips de processament de dades, i coordinar-los.

Operadora/or informàtic

És el que s'ocupa de realitzar les operacions d'imputació de màquines principals de processament de dades, i coneix perfectament les possibilitats i els recursos de l'equip per a aconseguir-ne la utilització millor i més idònia.

Oficial administratiu

Són els treballadors/ores que, amb iniciativa i responsabilitat, duen a terme funcions de comptabilitat i administració en general.

Auxiliar administratiu

Són els treballadors/ores que, sense iniciativa ni responsabilitat, es dediquen als serveis auxiliars de l'administració.

Personal d'admissió

És el personal que realitza les labors pròpies de la recepció en els centres en què estiga situada. Inclourà les categories de recepcionista i de telefonista (personal que atén la central telefònica).

Porter/a

Es consideren inclosos en aquesta categoria els/les que efectuen la vigilància de portes i l'accés als diferents establiments del centre. Procuraran que es complisquen les instruccions directes de l'administració general i regularan igualment l'entrada de personal i visitants.

Vigilant/a nocturn

És la treballadora/or que exerceix les funcions de porter/a, si bé referit a la jornada nocturna, i, així mateix, haurà de vigilar l'exterior de l'edifici quan així ho ordene la direcció o l'administració.

Nutricionista, dietista

Són els encarregats de vigilar i dirigir la condimentació de tots els plats que figuren en el menú del dia, que s'ha de confeccionar amb antelació, i el que s'elabora amb cura tant en la presentació com en l'aprofitament dels aliments integrants, en pro d'un servei millor i procurant, per tant, que es complisquen les seues instruccions. Coordinarà i formalitzarà les dietes per als malalts/malaltes per la secció mèdica corresponent.

Cuiner/a

Integren aquest grup els professionals amb els coneixements suficients per a exercir aquest càrrec. Elaboraran els menús i d'aquests dependran, si n'hi ha, empleats de categoria inferior.

Tècnic bàsic en operacions de cuina, inclourà les categories següents:

a) Ajudant de cuina. Ajudarà el cuiner/a en els treballs que exigisquen menys formació professional, hauran de posar en tot moment el màxim d'interés per a adquirir els coneixements professionals necessaris per a passar a una categoria superior.

b) Llavaplats. És la treballadora/or encarregat de llavar la vaixel·la, la cristalleria, la cobreteria i tota classe de paraments propis de la dependència. Tindrà cura especial en el maneig i la conservació d'aquest material, a fi d'evitar trencaments, i procurarà retindre com menys temps millor el material brut. Tindrà a càrrec seu la neteja del servei de cuina.

c) Cambrer/a. Són els que serveixen i atenen el client, a les ordres del cap de cuina, i faran el treball amb tota la diligència, la correcció i l'ordre possibles. Hauran de posseir coneixements elementals de cuina, en l'aspecte teòric, a fi de poder informar el client sobre la confecció dels diferents plats del menú o la carta. Atendrà, quan n'hi haja, el menjador del personal dependent del centre.

Cap de manteniment

c) Supervisar las tareas realizadas por el personal adscrito a su área.

Jefa/e de Negociado Funciones:

a) Es la/el responsable del Negociado coordinando y controlando las funciones del personal adscrito al mismo.

b) Cooperar con los demás puestos de jefa/e de Negociado bajo las órdenes de la jefa/e de Área, al mejor despacho de los asuntos administrativos.

Analista de sistemas

Es el/la encargado/a de analizar y proyectar las soluciones que sirvan de base para la elaboración de programas destinados a equipos de proceso de datos, que está vinculado a la empresa en virtud de relación laboral.

Programador/a informático

Es la/el encargada/o de preparar los programas correspondientes a los diversos temas propuestos a los equipos de proceso de datos, coordinando a los mismos.

Operadora/or informático

Es el que se ocupa de realizar las operaciones de imputación de máquinas principales de proceso de datos, conociendo perfectamente las posibilidades y recursos del equipo para lograr su mejor y más idónea utilización.

Oficial administrativo

Son los trabajadores/as que, con iniciativa y responsabilidad, llevan a cabo funciones de contabilidad y administración en general.

Auxiliar Administrativo.

Son las trabajadoras/es que, sin iniciativa ni responsabilidad, se dedican a los servicios auxiliares de la administración.

Personal de Admisión

Es el personal que realiza las labores propias de la recepción en los centros en los que se encuentre ubicada. Incluirá las categorías de recepcionista y de telefonista (personal que atiende la central telefónica).

Portera/o

Se consideran incluidos en esta categoría los/las que, efectúan la vigilancia de puertas y acceso a los distintos establecimientos del centro. Cuidarán de que se cumplan las instrucciones directas de la administración general y regularán igualmente la entrada de personal y visitantes.

Vigilante nocturno.

Es la trabajadora/or que ejerce las funciones de portero/a, si bien referido a la jornada nocturna, debiendo asimismo, vigilar el exterior del edificio cuando así lo ordene la dirección o la administración.

Nutricionista, dietista

Son los encargados de vigilar y dirigir la condimentación de cuantos platos figuren en el menú del día, que ha de ser confeccionado con antelación, y el que se cuida con esmero tanto en la presentación como en el aprovechamiento de los alimentos integrantes, en pro de un mejor servicio, cuidando, por tanto, de que se cumplan sus instrucciones. Coordinará y cumplimentará las dietas para los enfermos/as por la sección médica correspondiente.

Cocinera/o

Integran este grupo aquellos profesionales que, con los conocimientos suficientes para desempeñar este cargo. Elaborarán los menús y de ellos dependerán, si los hubiere, empleados de inferior categoría.

Técnico básico en operaciones de cocina, incluirá las siguientes categorías:

a) Ayudante de cocina. Ayudará al cocinero/a en los trabajos que exijan una menor formación profesional, deberán poner en todo momento el máximo de interés para adquirir los conocimientos profesionales necesarios para pasar a una superior categoría.

b) Fregador/a. Es el trabajador/a encargado de lavar la vajilla, cristalería, cubreteria y toda clase de menajes propios de la dependencia. tendrá especial cuidado en el manejo y conservación de este material, al objeto de evitar roturas, y procurará retener el menor tiempo posible el material sucio. Tendrá a su cargo la limpieza del servicio de cocina.

c) Camarero/a. Son los que sirven y atienden al cliente, a las órdenes del jefe de cocina, y realizarán su trabajo con la mayor diligencia, corrección y orden. Deberán poseer conocimientos elementales de cocina, en su aspecto teórico, a fin de poder informar al cliente sobre la confección de los distintos platos de la minuta o carta. Atenderá, cuando lo hubiere, el comedor del personal dependiente del centro.

Jefa/e de mantenimiento



És la treballadora/or responsable directe de l'explotació i el manteniment de totes les instal·lacions del centre.

Cap de taller

S'inclouen en aquesta categoria els que, amb responsabilitat pròpia al capdavant d'un determinat nombre de persones o per si sols, desenvolupen la labor específica pròpia de cada cas.

Oficial de manteniment

Són les treballadores/ors que realitzen els oficis d'electricista, calefactora/or, lampista, conductora/or, obrer/a, fuster/a, vidrier/a, pintor/a, jardiner/a, perruquer/a i maquinista de bugaderia.

Personal d'auxiliar de serveis, inclourà les categories següents:

a) Auxiliar de manteniment. És el personal que, amb uns coneixements generals de l'ofici corresponent, auxilia el personal especialitzat de la seua categoria en l'execució dels treballs propis o aïlladament n'efectua uns altres de menys importància.

b) Peó. Faran els treballs elementals per als quals no es requereix cap preparació ni coneixements teoricopràctics de cap classe. Pot servir indistintament en qualsevol de les seccions de l'empresa.

c) Netejadora/or i capellà

Província de Castelló

El sistema de classificació professional s'estableix sobre la base de grups professionals i àrees funcionals. Totes les persones que estiguen enquadrades en un determinat grup i nivell professional, si és el cas, tindran la mateixa retribució.

Grups personals. Definicions

Grup I

1. Criteris generals: engloba totes les tasques que s'executen segons instruccions concretes, clarament establides amb un alt grau de dependència, que requereixen preferentment esforç físic o atenció i que no necessiten formació específica excepte l'ocasional d'un període d'adaptació.

2. Formació: experiència adquirida en l'acompliment d'una professió equivalent i titulació de graduat en Educació Secundària, Graduat Escolar o Certificat d'Escolaritat o certificat d'haver cursat l'Educació Secundària Obligatoria o d'haver cursat un programa de garantia social o similar.

Integraran aquest grup les categories següents, dins de dos nivells:

a) Nivell 1: l'integraran les categories amb funcions més bàsiques i elementals.

b) Nivell 2: l'integraran les categories amb funcions que impliquen més experiència i coneixements.

Nivell 1:

Ajudant/a d'oficis varis.

Auxiliar de cuina.

Nivell 2:

Personal de neteja.

Zeladora/or.

Personal de bugaderia, planxa i costura.

Conductor.

Recepcionista.

Grup II

1. Criteris generals: tasques que consisteixen en operacions realitzades seguint un mètode de treball precís, amb supervisió directa o sistemàtica, que exigeixen normalment coneixements professionals de caràcter elemental i aptituds pràctiques, o, en defecte d'això, un període breu d'adaptació.

2. Formació: titulació o coneixements adquirits en l'acompliment de la seua professió equivalents a graduat en Educació Secundària, Educació General Bàsica o Formació Professional de tècnic o tècnic auxiliar, complementada amb una formació específica en el lloc de treball.

Integraran aquest grup les antigues categories següents:

Auxiliar administratiu/iva.

Tècnic en atencions auxiliars d'infermeria, auxiliar de clínica, auxiliar d'infermeria.

Cuiner/a.

Oficis (mecànic/a, pintor/a, lampista, calefactor/a, obrer, fuster/a, electricista).

Jardiner/a.

Es la trabajadora/or responsable directo de la explotación y mantenimiento de todas las instalaciones del centro.

Jefa/e de taller

Se incluye en esta categoría aquellos que, con responsabilidad propia al frente de un determinado número de personas o por sí solos, desarrollan la labor específica propia de cada caso.

Oficial de mantenimiento

Son las trabajadoras/es que realizan los oficios de electricista, calefactor/a, fontanero/a, conductor/a, albañil/a, carpintero/a, cristalero/a, pintor/a, jardinero/a, peluquero/a, maquinista de lavandería.

Personal de auxiliar de servicios, incluirá las siguientes categorías:

a) Auxiliar de mantenimiento. Es el personal que, con unos conocimientos generales del oficio correspondiente auxilia al personal especializado de su categoría en la ejecución de los trabajos propios o efectúan aisladamente otros de menor importancia.

b) Peón. Realizarán los trabajos elementales para los cuales no se requiere preparación alguna ni conocimientos teóricos práctico de ninguna clase. Puede servir indistintamente en cualquiera de las secciones de la empresa.

c) Limpiador/a y capellán

Província de Castellón

El sistema de clasificación profesional se establece en base a grupos profesionales y áreas funcionales. Todas las personas que estén encuadradas en un determinado grupo y nivel profesional, en su caso, tendrán igual retribución.

Grupos personales. Definiciones.

Grupo I

1. Criterios generales: engloba todas aquellas tareas que se ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas con un alto grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo físico o atención y que no necesitan formación específica salvo la ocasional de un periodo de adaptación.

2. Formación: experiencia adquirida en el desempeño de una profesión equivalente y titulación de Graduado en Educación Secundaria, Graduado Escolar o Certificado de Escolaridad o certificado de haber cursado la Educación Secundaria Obligatoria o de haber cursado un programa de garantía social o similar.

Integrarán este grupo las siguientes categorías, dentro de dos niveles:

a) Nivel 1: lo integrarán las categorías con funciones más básicas y elementales.

b) Nivel 2: lo integrarán las categorías con funciones que impliquen mayor experiencia y conocimientos.

Nivel 1:

Ayudante/a de oficios varios.

Pinche de cocina.

Nivel 2:

Personal de limpieza.

Celadora/or.

Personal de lavandería, plancha, corte y costura.

Conductor.

Recepcionista.

Grupo II

1. Criterios generales: tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con supervisión directa o sistemática, que exigen normalmente conocimientos profesionales de carácter elemental y aptitudes prácticas, o, en su defecto, un periodo breve de adaptación.

2. Formación: titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Graduado en Educación Secundaria, Educación General Básica o Formación Profesional de técnico o técnico auxiliar, complementada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Integrarán este grupo las siguientes antiguas categorías:

Auxiliar administrativa/o.

Técnico en cuidados auxiliares de enfermería, auxiliar de clínica, auxiliar de enfermería.

Cocinera/o.

Oficis (mecánico/a, pintor/a, fontanero/a, calefactor/a, albañil, carpintero/a, electricista)

Jardinera/o.



Auxiliar (logopèdia, teràpia ocupacional).

Grup III

1. Criteris generals: treballs d'execució autònoma que exigisquen, habitualment, iniciativa per part dels treballadors que els exerceixen, comportant sota supervisió la responsabilitat d'aquests i podent ser ajudats per un altre o altres treballadors/ores.

També formaran part d'aquest grup totes les funcions que, tenint un contingut mitjà d'activitat intel·lectual i d'interrelació humana, suposen la integració, la coordinació i la supervisió de tasques homogènies, realitzades per un conjunt de col·laboradors, en un estat organitzatiu menor.

2. Formació: titulació o coneixements adquirits en l'acompliment de la seua professió equivalents a Batxillerat Unificat Polivalent o Formació Professional de tècnic superior especialista, complementada amb formació específica i/o experiència àmplia en el lloc de treball. Integraran aquest grup les categories següents:

Tècnics/tècniques especialistes.

Operador/a d'ordinador.

Encarregat/ada.

Oficial administratiu/iva.

Cap de negociat.

Cap de taller.

Cap de cuina.

Dietista.

Grup IV

1. Criteris generals: funcions que suposen la integració, la coordinació i la supervisió de tasques diverses, realitzades per un conjunt de col·laboradors, així com tasques complexes però homogènies que, fins i tot sense implicar responsabilitat de comandament, tenen un alt contingut intel·lectual i d'interrelació humana, en un marc d'instruccions generals d'alta complexitat tècnica.

2. Formació: titulació o coneixements adquirits en l'acompliment de la seua professió equivalents a diplomats, enginyers o arquitectes, o llicenciats, completada amb una formació específica en el lloc de treball.

3. Integraran aquest grup les categories següents:

Infermers/eres.

Comare.

Fisioterapeuta.

Terapeuta ocupacional.

Logopeda.

Treballador/a social.

Enginyer/a arquitecte/a tècnic/a.

Diplomat/ada.

Diplomat/ada en Relacions Laborals.

Programador/a.

Cap d'infermeria.

Supervisor/a.

Cap de secció.

Grup V

1. Criteris generals: funcions que suposen la realització de tasques tècniques complexes i heterogènies, amb objectius globals definits i alt grau d'exigència en autonomia, iniciativa i responsabilitat.

Funcions que suposen la integració, coordinació i supervisió de funcions, realitzades per un conjunt de col·laboradors d'una mateixa unitat funcional.

S'inclouen també és aquest grup professional funcions que suposen responsabilitat completa per la gestió d'una o diverses àrees funcionals de l'empresa, a partir de directrius generals molt àmplies emanades directament de la mateixa direcció, als quals han de donar compte de la seua gestió, així com funcions que suposen la realització de tasques tècniques de complexitat més alta i fins i tot participació en la definició dels objectius concrets a aconseguir en el seu camp, amb un grau molt alt, d'autonomia iniciativa i responsabilitat en aquest càrrec de responsabilitat tècnica.

2. Formació: titulació o coneixements adquirits en l'acompliment de la seua professió equivalents a diplomats, enginyers tècnics i arquitectes tècnics, completada amb una experiència dilatada en el seu sector professional, o llicenciats, enginyers, arquitectes i doctors, completada amb una formació específica.

Integraran aquest grup les categories següents:

Auxiliar (logopedia, terapia ocupacional).

Grupo III

1. Criterios generales: trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa por parte de los trabajadores que los desempeñan, comportando bajo supervisión la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores/as.

También formarán parte de este grupo todas aquellas funciones que, teniendo un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, supongan la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estado organizativo menor.

2. Formación: titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional de técnico superior especialista, complementada con formación específica y/o experiencia dilatada en el puesto de trabajo. Integrarán este grupo las siguientes categorías:

Técnica/os especialistas.

Operadora/or de ordenador.

Encargada/os.

Oficial administrativa/o.

Jefa/e de negociado.

Jefa/e de taller.

Jefa/e de cocina.

Dietista.

Grupo IV

1. Criterios generales: funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores, así como tareas complejas pero homogéneas que, aun sin implicar responsabilidad de mando, tienen un alto contenido intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

2. Formación: titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a diplomados, ingenieros o arquitectos, o licenciados, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

3. Integrarán este grupo las siguientes categorías:

Enfermeras/os.

Matrona.

Fisioterapeuta.

Terapeuta ocupacional.

Logopeda.

Trabajadora/or social.

Ingeniera/o arquitecta/e técnica/e.

Diplomada/o.

Diplomada/o en Relaciones Laborales.

Programadora/or.

Jefe de enfermería.

Supervisora/or.

Jefa/e de sección.

Grupo V

1. Criterios generales: funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores de una misma unidad funcional.

Se incluyen también es este grupo profesional funciones que suponen responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas de propia dirección, a los que deben dar cuenta de su gestión, así como funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de responsabilidad técnica.

2. Formación: titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a diplomados, ingenieros técnicos y arquitectos técnicos, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional o licenciados, ingenieros, arquitectos y doctores, completada con una formación específica.

Integrarán este grupo las siguientes categorías:



Metge.
Farmacèutic/a.
Psicòleg/psicòloga.
Llicenciat/ada.
Arquitecte/a.
Lletrat/ada
Enginyer/a.
Analista de sistemes.
Analista.
Administradora/or.
Metge cap de departament.
Subdirectora/or administratiu/iva.
Directora/or administratiu/iva.
Directora/or mèdic.
Àrees d'activitat

S'estableixen les següents àrees funcionals o orgàniques en relació amb la seua correspondència en branques homogènies. En tot cas, la mobilitat funcional es produirà dins del grup, amb el límit de la idoneïtat i aptitud necessària per a l'acompliment de les tasques que s'encomanen al treballador/a en cada lloc de treball, amb realització prèvia, si això fora necessari, de processos simples de formació i adaptació, i dins dels límits que preveu l'article 39 de l'Estatut dels Treballadors.

Àrea A: Àrea d'Administració

Comprendria del conjunt d'activitats pròpies de l'Administració en tots els àmbits i nivells, i configurada com la branca de gestió de centres i serveis, i a títol d'exemple són la gestió de personal, labors de documentació, biblioteca i secretària, control i comptabilitat de subministraments, relació amb proveïdors, administració de béns, processos informàtics i comunicació, i, en general, amb les altres que configuren l'aparell de gestió del servei o el centre respectiu, comunicació interna i externa dels serveis i centres, custòdia, repartiment i distribució de béns i correspondència. Així mateix, s'inclouen en aquesta àrea el conjunt d'activitats o tasques relacionades directament amb la informació i recepció de persones i béns, des de les que impliquen màxima autonomia i responsabilitat, pròpies de la direcció i l'organització de l'activitat, i que requereixen estar en possessió de titulació i coneixements específics, fins als altres de caràcter auxiliar per als quals només s'exigeixen coneixements elementals i responsabilitat i iniciativa restringida.

Àrea B: Àrea sanitària assistencial

Comprendria del conjunt d'activitats directament relacionades amb la salut i l'assistència als malalts, incloent-hi les que tinguen un caràcter merament auxiliar o complementari, i abastant des de les que requereixen el grau més alt d'especialització i coneixements tecnificats i comporten el grau més alt de responsabilitat i autonomia, fins a les de caràcter auxiliar per a les quals només s'exigeix qualificació professional elemental en uns casos i inferior en uns altres.

Àrea C: Àrea de serveis generals

Comprendria de les activitats no enquadrades en les àrees d'activitat anteriors i que abasten tots els serveis que demanda el funcionament normal dels centres, tant si es corresponen com si no amb un ofici determinat i englobat des de les més complexes organitzativament i tècnicament per a les quals s'exigisca estar en possessió de titulació i coneixements específics, màxima responsabilitat i alt grau d'autonomia, com poden ser les pròpies d'organització de l'activitat, inspecció i control tècnic d'aquesta, elaboració de projectes i investigació de processos, fins a les altres que, sent mera execució de l'anterior, no requerisquen destresa o cap habilitat específica.

Se subdivideix en tres àrees concretes:

Manteniment, oficis i serveis tècnics.
Bugaderia i planxat i hosteleria.
Servei de neteja.

La Comissió Paritària del conveni tindrà com a funció específica l'estudi i la resolució de les discrepàncies que puguem sorgir en l'adscripció de les noves professions als nous grups professionals.

Médica/o.
Farmacèutica/o.
Psicòloga/o.
Licenciada/o.
Arquitecta/o.
Letrada/o.
Ingeniera/o.
Analista de sistemas.
Analista.
Administradora/or.
Médica/o jefe de departamento.
Subdirectora/or administrativa/o.
Directora/or administrativa/o.
Directora/or médica/o.
Áreas de actividad

Se establecen las siguientes áreas funcionales u orgánicas en relación a su correspondencia en ramas homogéneas. En todo caso, la movilidad funcional se producirá dentro del grupo, con el límite de la idoneidad y aptitud necesaria para el desempeño de las tareas que se encomienden a la trabajadora/or en cada puesto de trabajo, previa realización, si ello fuera necesario, de procesos simples de formación y adaptación, y dentro de los límites previstos por el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Àrea «A»: Àrea de Administració

Comprendria del conjunto de actividades propias de la administración en todos los ámbitos y niveles, y configurada como la rama de gestión de centros y servicios, siendo estos a título de ejemplo, la gestión de personal, labores de documentación, biblioteca y secretaria, control y contabilidad de suministros, relación con proveedores, administración de bienes, procesos informáticos y comunicación, y en general con aquellas otras que configuran el aparato de gestión del servicio o centro respectivo, comunicación interna y externa de los servicios y centros, custodia, reparto y distribución de bienes y correspondencia. Asimismo, se incluyen en esta área el conjunto de actividades o tareas relacionadas directamente con la información y recepción de personas y bienes, desde las que implican máxima autonomía y responsabilidad, propias de la dirección y organización de la actividad, y que requieren estar en posesión de titulación y conocimientos específicos, hasta aquellos otros de carácter auxiliar para los que solo se exigen conocimientos elementales y responsabilidad e iniciativa restringida.

Àrea «B»: Àrea sanitària assistencial

Comprendria del conjunto de actividades directamente relacionadas con la salud y la asistencia a los enfermos incluidas aquellas que tengan un carácter meramente auxiliar o complementario, y abarcando desde las que requieren el más alto grado de especialización y conocimientos tecnificados y conlleven el mayor grado de responsabilidad y autonomía, hasta aquellas de carácter auxiliar para las que solo se exige cualificación profesional elemental en unos casos e inferior en otros.

Àrea «C»: Àrea de serveis generals

Comprendria de aquellas actividades no encuadradas en las anteriores áreas de actividad y que abarcan todos aquellos servicios que demanda el normal funcionamiento de los centros, tanto si se corresponden como si no, a un oficio determinado y englobado desde las más complejas organizativa y técnicamente para las que se exija estar en posesión de titulación y conocimientos específicos, máxima responsabilidad y alto grado de autonomía, como pueden ser las propias de organización de la actividad, inspección y control técnico de la misma, elaboración de proyectos e investigación de procesos, hasta aquellas otras que, siendo mera ejecución de lo anterior, no requiera destreza o habilidad específica alguna.

Se subdivide en tres áreas concretas:

Mantenimiento, oficios y servicios técnicos.
Lavandería y planchado y hostelería.
Servicio de limpieza.

La comisión paritaria del convenio tendrá como función específica el estudio y resolución de las discrepancias que pudiera surgir en la adscripción de las nuevas profesiones a los nuevos grupos profesionales.

ANNEX II
Taules salarials per províncies

– Província d'Alacant -
Taules salarials 2021 Alacant

Grup A Personal directiu	Salari convenis euros 2021
1.1. director/a mèdic/a	2.431,45
1.2. director/a administratiu/iva	2.304,92
Grup B Pers. sanitari	
Titulats/ades superiors	
1.1. Metge cap de servei	2.141,11
1.2. Metge de guàrdia	1.957,25
1.3. Radiòleg/òloga	1.957,25
1.4. Analista	1.957,24
1.5. Farmacèutic/a	1.957,25
Titulats/ades de grau mitjà	
2.1. Supervisor/a infermeria	1.776,86
2.2. ATS DUE infermers/eres	1.651,01
2.3. ATS comares	1.651,01
2.4. Fisioterapeutes	1.651,01
No titulats/ades	
3.1. Cap sanitari/sàries	1.252,80
3.2. Auxiliar sanitari/ària especialitzat/ada	1.191,89
3.3. Auxiliar clínica	1.160,78
3.4. Sanitaris	1.160,78
Grup C Personal tècnic no sanitari	
Titulats/ades superiors	
1.1. Lletrat/ada assessor/a jurídic/a	1.957,25
1.2. Físic/a	1.957,25
1.3. Químic/a	1.957,25
Titulat/ada grau mitjà	
2.1. Enginyer/a tècnic/a	1.651,01
2.2. Graduat/ada social	1.651,01
2.3. Assistent/a social	1.651,01
Grup D Personal administratiu	
1.1. Administrador/a	2.141,11
1.2. Cap de secció	1.773,53
1.3. Cap de negociat	1.773,53
1.4. Comptable	1.773,53
1.5. Oficial de 1a administratiu/iva	1.651,01
1.6. Oficial de 2a administratiu/iva	1.497,77
1.7. Oficial de 3a administratiu/iva	1.344,61
1.8. Auxiliar administratiu/iva	1.191,89

ANEXO II
Tablas salariales por provincias

– Provincia Alicante -
Tablas Salariales 2021. Alicante

Grupo A Personal Directivo	Salario Convenis Euros 2021
1.1. director/a Médico/a	2.431,45
1.2. director/a Administrativo/a	2.304,92
Grupo B Pers. Sanitario	
Titulados/as Superiores	
1.1. Médico/a Jefe/a de Servicio	2.141,11
1.2. Médico/a de Guardia	1.957,25
1.3. Radiólogo/a	1.957,25
1.4. Analista	1.957,24
1.5. Farmacéutico/a	1.957,25
Titulados/as Grado Medio	
2.1. Supervisor/a Enfermería	1.776,86
2.2. Ats. Due.Enfermeros/as	1.651,01
2.3. Ats. Matrones/as	1.651,01
2.4. Fisioterapeutas	1.651,01
No Titulados/as	
3.1. Jefe/a Sanitarios/as	1.252,80
3.2. Aux. Sanitario/a Especializado/a	1.191,89
3.3. Aux. Clínica	1.160,78
3.4. Sanitarios	1.160,78
Grupo C Personal Técnico No Sanitario	
Titulados/as Superiores	
1.1. Letrado/a Asesor/a Jurídico/a	1.957,25
1.2. Físico/a	1.957,25
1.3. Químico/a	1.957,25
Titulado/a Grado Medio	
2.1. Ingeniero/a Técnico/a	1.651,01
2.2. Graduado/a Social	1.651,01
2.3. Asistente/a Social	1.651,01
Grupo D Personal Administrativo	
1.1. Administrador/a	2.141,11
1.2. Jefe/a de Sección	1.773,53
1.3. Jefe/a de Negociado	1.773,53
1.4. Contable	1.773,53
1.5. Oficial de 1 Administrativo/a	1.651,01
1.6. Oficial de 2 Administrativo/a	1.497,77
1.7. Oficial de 3 Administrativo/a	1.344,61
1.8. Auxiliar Administrativo/a	1.191,89

Grup E Personal subaltern	
1.1. Conserge	1.160,78
1.2. Ordenança	1.130,17
1.3. Vigilant/a nocturn/a	1.160,78
Grup F Personal serveis generals	
1.1. Governants/antes	1.252,80
1.2. Cap de cuina	1.252,80
1.3. Cuiners/eres 1a	1.160,78
1.4. Cuiners/eres 2a	1.106,18
1.5. Ajudant/a cuina	1.066,24
1.7. Encarregats/ades cafeteria	1.252,80
1.8. Cambrers/eres	1.106,18
1.9. Ajudants/antes cafeteries	1.066,24
1.10. Fregadors/ores	1.066,24
1.11. Netejadors/ores	1.066,24
1.12. Costurers/eres	1.069,04
1.13. Planxadors/ores	1.069,04
1.14. Bugaders/eres	1.069,04
1.15. Telefonistes	1.160,78
Grup G Oficis varis	
1.1. Cap de manteniment	1.252,80
1.2. Cap de taller	1.252,80
1.3. Cap d'ofici	1.252,80
1.4. Oficial de manteniment	1.191,89
1.5. Auxiliar manteniment	1.066,24
1.6. Conductor/a	1.191,89
1.7. Peons	1.066,24
Plus de locomoció	97,80

Taules salarials 2022. Alacant

Grup A Personal directiu	Salari Convenis Euros 2022
1.1. director/a mèdic/a	2.498,31
1.2. director/a administratiu/iva	2.368,30
Grup B Pers. sanitari	
Titulats/ades superiors	
1.1. Metge cap de servei	2.199,99
1.2. Metge de guàrdia	2.011,08
1.3. Radiòleg/òloga	2.011,08
1.4. Analista	2.011,07
1.5. Farmacèutic/a	2.011,08

Grupo E Personal Subalterno	
1.1. Conserje	1.160,78
1.2. Ordenanza	1.130,17
1.3. Vigilante Nocturno/a	1.160,78
Grupo F Personal Servicios Generales	
1.1. Gobernantes/as	1.252,80
1.2. Jefe/a de Cocina	1.252,80
1.3. Cocineros/as 1ª	1.160,78
1.4. Cocineros/as 2ª	1.106,18
1.5. Ayudante Cocina	1.066,24
1.7. Encargados/as Cafetería	1.252,80
1.8. Camareros/as	1.106,18
1.9. Ayudantes Cafeterías	1.066,24
1.10. Fregadores/as	1.066,24
1.11. Limpiadores/as	1.066,24
1.12. Costureros/as	1.069,04
1.13. Planchadores/as	1.069,04
1.14. Lavaderos/as	1.069,04
1.15. Telefonistas	1.160,78
Grupo G Oficios Varios	
1.1. Jefe/a de Mantenimiento	1.252,80
1.2. Jefe/a de Taller	1.252,80
1.3. Jefe/a de Oficio	1.252,80
1.4. Oficial de Mantenimiento	1.191,89
1.5. Aux. Mantenimiento	1.066,24
1.6. Conductor/a	1.191,89
1.7. Peones	1.066,24
Plus Locomoción	97,80

Tablas Salariales 2022. Alicante

Grupo A Personal Directivo	Salario Convenios Euros 2022
1.1. director/a Médico/a	2.498,31
1.2. director/a Administrativo/a	2.368,30
Grupo B Pers. Sanitario	
Titulado/as Superiores	
1.1. Médico/a Jefe/a de Servicio	2.199,99
1.2. Médico/a de Guardia	2.011,08
1.3. Radiólogo/a	2.011,08
1.4. Analista	2.011,07
1.5. Farmacéutico/a	2.011,08



Titulats/ades de grau mitjà	
2.1. Supervisor/a infermeria	1.825,72
2.2. ATS DUE infermers/eres	1.696,42
2.3. ATS comares	1.696,42
2.4. Fisioterapeutes	1.696,42
No titulats/ades	
3.1. Cap sanitari/àries	1.287,25
3.2. Auxiliar Sanitari/ària especialitzat/ada	1.224,67
3.3. Auxiliar Clínica	1.192,70
3.4. Sanitaris/àries	1.192,70
Grup C Personal tècnic no sanitari	
Titulats/ades superiors	
1.1. Llettrat/ada assessor/a jurídic/a	2.011,08
1.2. Físic/a	2.011,08
1.3. Químic/a	2.011,08
Titulat/ada grau mitjà	
2.1. Enginyer/a tècnic/a	1.696,42
2.2. Graduat/ada Social	1.696,42
2.3. Assistent/a Social	1.696,42
Grup D Personal administratiu	
1.1. Administrador/a	2.199,99
1.2. Cap de secció	1.822,30
1.3. Cap de negociat	1.822,30
1.4. Comptable	1.822,30
1.5. Oficial de 1a administratiu/iva	1.696,42
1.6. Oficial de 2a administratiu/iva	1.538,96
1.7. Oficial de 3a administratiu/iva	1.381,59
1.8. Auxiliar administratiu/iva	1.224,67
Grup E Personal subaltern	
1.1. Conserje	1.192,70
1.2. Ordenança	1.161,25
1.3. Vigilant/a nocturn/a	1.192,70
Grup F Personal serveis generals	
1.1. Governants/antes	1.287,25
1.2. Cap de cuina	1.287,25
1.3. Cuiners/eres 1a	1.192,70
1.4. Cuiners/eres 2a	1.136,60
1.5. Ajudant/a cuina	1.095,57
1.7. Encarregats/ades cafeteria	1.287,25
1.8. Cambrers/eres	1.136,60
1.9. Ajudants/antes cafeteries	1.095,57
1.10. Fregadors/ores	1.095,57

Titulados/as Grado Medio	
2.1. Supervisor/a Enfermería	1.825,72
2.2. Ats. Due. Enfermeros/as	1.696,42
2.3. Ats. Matrones/as	1.696,42
2.4. Fisioterapeutas	1.696,42
No Titulados/as	
3.1. Jefe/a Sanitarios/as	1.287,25
3.2. Aux. Sanitario/a Especializado/a	1.224,67
3.3. Aux. Clínica	1.192,70
3.4. Sanitarios/as	1.192,70
Grupo C Personal Técnico No Sanitario	
Titulados/as Superiores	
1.1. Letrado/a Asesor/a Jurídico/a	2.011,08
1.2. Físico/a	2.011,08
1.3. Químico/a	2.011,08
Titulado/a Grado Medio	
2.1. Ingeniero/a Técnico/a	1.696,42
2.2. Graduado/a Social	1.696,42
2.3. Asistente/a Social	1.696,42
Grupo D Personal Administrativo	
1.1. Administrador/a	2.199,99
1.2. Jefe/a de Sección	1.822,30
1.3. Jefe/a de Negociado	1.822,30
1.4. Contable	1.822,30
1.5. Oficial de 1 Administrativo/a	1.696,42
1.6. Oficial de 2 Administrativo/a	1.538,96
1.7. Oficial de 3 Administrativo/a	1.381,59
1.8. Auxiliar Administrativo/a	1.224,67
Grup E Personal Subalterno	
1.1. Conserje	1.192,70
1.2. Ordenanza	1.161,25
1.3. Vigilante Nocturno/a	1.192,70
Grup F Personal Servicios Generales	
1.1. Gobernantes/as	1.287,25
1.2. Jefe/a de Cocina	1.287,25
1.3. Cocineros/as 1ª	1.192,70
1.4. Cocineros/as 2ª	1.136,60
1.5. Ayudante Cocina	1.095,57
1.7. Encargados/as Cafetería	1.287,25
1.8. Camareros/as	1.136,60
1.9. Ayudantes Cafeterías	1.095,57
1.10. Fregadores/as	1.095,57

1.11. Netejadors/ores	1.095,57
1.12. Costurers/eres	1.098,44
1.13. Planxadors/ores	1.098,44
1.14. Bugaders/eres	1.098,44
1.15. Telefonistes	1.192,70
Grup G Oficis varis	
1.1. Cap de manteniment	1.287,25
1.2. Cap de taller	1.287,25
1.3. Cap d'ofici	1.287,25
1.4. Oficial de manteniment	1.224,67
1.5. Auxiliar manteniment	1.095,57
1.6. Conductor/a	1.224,67
1.7. Peons	1.095,57
Plus de locomoció	100,49

Taules salarials 2023. Alacant

Grup A Personal directiu	Salari Convenis Euros 2023
1.1. director/a mèdic/a	2.567,02
1.2. director/a administratiu/iva	2.433,43
Grup B Pers. Sanitari	
Titulats/ades superiors	
1.1. Metge cap de servei	2.260,49
1.2. Metge de guàrdia	2.066,38
1.3. Radiòleg/òloga	2.066,38
1.4. Analista	2.066,37
1.5. Farmacèutic/a	2.066,38
Titulats/ades de grau mitjà	
2.1. Supervisor/a infermeria	1.875,93
2.2. ATS DUE infermers/eres	1.743,07
2.3. ATS comares	1.743,07
2.4. Fisioterapeutes	1.743,07
No titulats/ades	
3.1. Cap sanitari/àries	1.322,65
3.2. Auxiliar sanitari/ària especialitzat/ada	1.258,35
3.3. Auxiliar clínica	1.225,50
3.4. Sanitaris/àries	1.225,50
Grup C Personal tècnic no sanitari	
Titulats/ades superiors	
1.1. Lletrat/ada assessor/a jurídic/a	2.066,38
1.2. Físic/a	2.066,38
1.3. Químic/a	2.066,38
Titulat/ada grau mitjà	
2.1. Enginyer/a tècnic/a	1.743,07

1.11. Limpiadores/as	1.095,57
1.12. Costureros/as	1.098,44
1.13. Planchadores/as	1.098,44
1.14. Lavanderos/as	1.098,44
1.15. Telefonistas	1.192,70
Grupo G Oficios Varios	
1.1. Jefe/a de Mantenimiento	1.287,25
1.2. Jefe/a de Taller	1.287,25
1.3. Jefe/a de Oficio	1.287,25
1.4. Oficial de Mantenimiento	1.224,67
1.5. Aux. Mantenimiento	1.095,57
1.6. Conductor/a	1.224,67
1.7. Peones	1.095,57
Plus Locomoción	100,49

Tablas Salariales 2023. Alicante

Grupo A Personal Directivo	Salario Convenis Euros 2023
1.1. director/a Médico/a	2.567,02
1.2. director/a Administrativo/a	2.433,43
Grupo B Pers. Sanitario	
Titulados/as Superiores	
1.1. Medico/a Jefe/a de Servicio	2.260,49
1.2. Medico/a de Guardia	2.066,38
1.3. Radiólogo/a	2.066,38
1.4. Analista	2.066,37
1.5. Farmacéutico/a	2.066,38
Titulados/as Grado Medio	
2.1. Supervisor/a Enfermería	1.875,93
2.2. Ats. Due. Enfermeros/as	1.743,07
2.3. Ats. Matrones/as	1.743,07
2.4. Fisioterapeutas	1.743,07
No Titulados/as	
3.1. Jefe/a Sanitarios/as	1.322,65
3.2. Aux. Sanitario/a Especializado/a	1.258,35
3.3. Aux. Clínica	1.225,50
3.4. Sanitarios/as	1.225,50
Grupo C Personal Técnico No Sanitario	
Titulados/as Superiores	
1.1. Letrado/a Asesor/a Jurídico/a	2.066,38
1.2. Físico/a	2.066,38
1.3. Químico/a	2.066,38
Titulado/a Grado Medio	
2.1. Ingeniero/a Técnico/a	1.743,07



2.2. Graduat/ada social	1.743,07
2.3. Assistent/a social	1.743,07
Grup D Personal administratiu	
1.1. Administrador/a	2.260,49
1.2. Cap de secció	1.872,41
1.3. Cap de negociat	1.872,41
1.4. Comptable	1.872,41
1.5. Oficial de 1a administratiu/iva	1.743,07
1.6. Oficial de 2a administratiu/iva	1.581,28
1.7. Oficial de 3a administratiu/iva	1.419,58
1.8. Auxiliar administratiu/iva	1.258,35
Grup E Personal subaltern	
1.1. Conserge	1.225,50
1.2. Ordenança	1.193,19
1.3. Vigilant/a nocturn/a	1.225,50
Grup F Personal serveis generals	
1.1. Governants/antes	1.322,65
1.2. Cap de cuina	1.322,65
1.3. Cuiners/eres 1a	1.225,50
1.4. Cuiners/eres 2a	1.167,85
1.5. Ajudant/a cuina	1.125,69
1.7. Encarregats/ades cafeteria	1.322,65
1.8. Cambrers/eres	1.167,85
1.9. Ajudants/antes cafeteries	1.125,69
1.10. Fregadors/ores	1.125,69
1.11. Netejadors/ores	1.125,69
1.12. Costurers/eres	1.128,64
1.13. Planxadors/ores	1.128,64
1.14. Bugaders/eres	1.128,64
1.15. Telefonistes	1.225,50
Grup G Oficis varis	
1.1. Cap de manteniment	1.322,65
1.2. Cap de taller	1.322,65
1.3. Cap d'ofici	1.322,65
1.4. Oficial de manteniment	1.258,35
1.5. Auxiliar manteniment	1.125,69
1.6. Conductor/a	1.258,35
1.7. Peons	1.125,69
Plus de locomoció	103,25

2.2. Graduado/a Social	1.743,07
2.3. Asistente/a Social	1.743,07
Grupo D Personal Administrativo	
1.1. Administrador/a	2.260,49
1.2. Jefe/a De Sección	1.872,41
1.3. Jefe/a De Negociado	1.872,41
1.4. Contable	1.872,41
1.5. Oficial de 1 Administrativo/a	1.743,07
1.6. Oficial de 2 Administrativo/a	1.581,28
1.7. Oficial de 3 Administrativo/a	1.419,58
1.8. Auxiliar Administrativo/a	1.258,35
Grupo E Personal Subalterno	
1.1. Conserje	1.225,50
1.2. Ordenanza	1.193,19
1.3. Vigilante Nocturno/a	1.225,50
Grupo F Personal Servicios Generales	
1.1. Gobernantes/as	1.322,65
1.2. Jefe/a de Cocina	1.322,65
1.3. Cocineros/as 1ª	1.225,50
1.4. Cocineros/as 2ª	1.167,85
1.5. Ayudante Cocina	1.125,69
1.7. Encargados/as Cafetería	1.322,65
1.8. Camareros/as	1.167,85
1.9. Ayudantes Cafeterías	1.125,69
1.10. Fregadores/as	1.125,69
1.11. Limpiadores/as	1.125,69
1.12. Costureros/as	1.128,64
1.13. Planchadores/as	1.128,64
1.14. Lavaderos/as	1.128,64
1.15. Telefonistas	1.225,50
Grupo G Oficios Varios	
1.1. Jefe/a de Mantenimiento	1.322,65
1.2. Jefe/a de Taller	1.322,65
1.3. Jefe/a de Oficio	1.322,65
1.4. Oficial de Mantenimiento	1.258,35
1.5. Aux. Mantenimiento	1.125,69
1.6. Conductor/a	1.258,35
1.7. Peones	1.125,69
Plus Locomoción	103,25

Taules salarials 2024 Alacant

Grup A Personal directiu	Salari Convenis Euros 2024
1.1. director/a mèdic/a	2.637,61
1.2. director/a administratiu/iva	2.500,35
Grup B Pers. Sanitari	
Titulats/ades superiors	
1.1. Metge cap de servei	2.322,66
1.2. Metge de guàrdia	2.123,21
1.3. Radiòleg/dòloga	2.123,21
1.4. Analista	2.123,20
1.5. Farmacèutic/a	2.123,21
Titulats grau mitjà	
2.1. Supervisor/a infermeria	1.927,52
2.2. ATS DUE infermers/eres	1.791,00
2.3. ATS comares	1.791,00
2.4. Fisioterapeutes	1.791,00
No titulats/ades	
3.1. Cap sanitari/s/àries	1.359,02
3.2. Auxiliar sanitari/ària especialitzat/ada	1.292,95
3.3. Auxiliar Clínica	1.259,20
3.4. Sanitari/s/àries	1.259,20
Grup C Personal tècnic no sanitari	
Titulats/ades superiors	
1.1. Lletrat/ada assessor/a jurídic/a	2.123,21
1.2. Físic/a	2.123,21
1.3. Químic/a	2.123,21
Titulat grau mitjà	
2.1. Enginyer/a tècnic/a	1.791,00
2.2. Graduat/ada social	1.791,00
2.3. Assistent/a social	1.791,00
Grup D Personal administratiu	
1.1. Administrador/a	2.322,66
1.2. Cap de secció	1.923,90
1.3. Cap de negociat	1.923,90
1.4. Comptable	1.923,90
1.5. Oficial de 1a administratiu/iva	1.791,00
1.6. Oficial de 2a administratiu/iva	1.624,77
1.7. Oficial de 3a administratiu/iva	1.458,62
1.8. Auxiliar administratiu/iva	1.292,95
Grup E Personal subaltern	
1.1. Conserge	1.259,20

Tablas Salariales 2024 Alicante

Grupo A Personal Directivo	Salario Convenios Euros 2024
1.1. director/a Médico/a	2.637,61
1.2. director/a Administrativo/a	2.500,35
Grupo B Pers. Sanitario	
Titulados/as Superiores	
1.1. Medico/a Jefe/a de Servicio	2.322,66
1.2. Medico/a de Guardia	2.123,21
1.3. Radiólogo/a	2.123,21
1.4. Analista	2.123,20
1.5. Farmacéutico/a	2.123,21
Titulados Grado Medio	
2.1. Supervisor/a Enfermería	1.927,52
2.2. Ats. Due. Enfermeros/as	1.791,00
2.3. Ats. Matrones/as	1.791,00
2.4. Fisioterapeutas	1.791,00
No Titulados/as	
3.1. Jefe/a Sanitarios/as	1.359,02
3.2. Aux. Sanitario/a Especializado/a	1.292,95
3.3. Aux. Clínica	1.259,20
3.4. Sanitarios/as	1.259,20
Grupo C Personal Técnico No Sanitario	
Titulados/as Superiores	
1.1. Letrado/a Asesor/a Jurídico/a	2.123,21
1.2. Físico/a	2.123,21
1.3. Químico/a	2.123,21
Titulado Grado Medio	
2.1. Ingeniero/a Técnico/a	1.791,00
2.2. Graduado/a Social	1.791,00
2.3. Asistente/a Social	1.791,00
Grupo D Personal Administrativo	
1.1. Administrador/a	2.322,66
1.2. Jefe/a de Sección	1.923,90
1.3. Jefe/a de Negociado	1.923,90
1.4. Contable	1.923,90
1.5. Oficial de 1 Administrativo/a	1.791,00
1.6. Oficial de 2 Administrativo/a	1.624,77
1.7. Oficial de 3 Administrativo/a	1.458,62
1.8. Auxiliar Administrativo/a	1.292,95
Grupo E Personal Subalterno	
1.1. Conserje	1.259,20

1.2. Ordenança	1.226,00
1.3. Vigilant/a nocturn/a	1.259,20
Grup F Personal serveis generals	
1.1. Governants/antes	1.359,02
1.2. Cap de cuina	1.359,02
1.3. Cuiners/eres 1a	1.259,20
1.4. Cuiners/eres 2a	1.199,97
1.5. Ajudant/a cuina	1.156,65
1.7. Encarregats/ades cafeteria	1.359,02
1.8. Cambrers/eres	1.199,97
1.9. Ajudants/antes cafeteries	1.156,65
1.10. Fregadors/ores	1.156,65
1.11. Netejadors/ores	1.156,65
1.12. Costurers/eres	1.159,68
1.13. Planxadors/ores	1.159,68
1.14. Bugaders/eres	1.159,68
1.15. Telefonistes	1.259,20
Grup G Oficis varis	
1.1. Cap de manteniment	1.359,02
1.2. Cap de taller	1.359,02
1.3. Cap d'ofici	1.359,02
1.4. Oficial de manteniment	1.292,95
1.5. Auxiliar Manteniment	1.156,65
1.6. Conductor/a	1.292,95
1.7. Peons	1.156,65
Plus de locomoció	106,09

– Província Castelló -

Taules salarials 2021 Castelló

<i>Categoria</i>	<i>Salari Base Mes 2021</i>	<i>Plus conveni</i>	<i>Grup</i>
Metge	1.526,53	320,58	V
Farmacèutic/a	1.526,53	320,58	V
Psicòleg/òloga	1.526,53	320,58	V
Llicenciat/ada	1.526,53	320,58	V
Arquitecte/a	1.526,53	320,58	V
Lletrat/ada	1.526,53	320,58	V
Enginyer/a	1.526,53	320,58	V
Analista de sistemes	1.526,53	320,58	V
Analista	1.526,53	320,58	V
Administrador/a	1.526,53	320,58	V
Metge cap departament	1.526,53	320,58	V

1.2. Ordenanza	1.226,00
1.3. Vigilante Nocturno/a	1.259,20
Grupo F Personal Servicios Generales	
1.1. Gobernantes/as	1.359,02
1.2. Jefe/a de Cocina	1.359,02
1.3. Cocineros/as 1ª	1.259,20
1.4. Cocineros/as 2ª	1.199,97
1.5. Ayudante Cocina	1.156,65
1.7. Encargados/as Cafetería	1.359,02
1.8. Camareros/as	1.199,97
1.9. Ayudantes/as Cafeterías	1.156,65
1.10. Fregadores/as	1.156,65
1.11. Limpiadores/as	1.156,65
1.12. Costureros/as	1.159,68
1.13. Planchadores/as	1.159,68
1.14. Lavanderos/as	1.159,68
1.15. Telefonistas	1.259,20
Grupo G Oficios Varios	
1.1. Jefe/a de Mantenimiento	1.359,02
1.2. Jefe/a de Taller	1.359,02
1.3. Jefe/a de Oficio	1.359,02
1.4. Oficial de Mantenimiento	1.292,95
1.5. Aux. Mantenimiento	1.156,65
1.6. Conductor/a	1.292,95
1.7. Peones	1.156,65
Plus Locomoción	106,09

– Provincia Castellón -

Tablas Salariales 2021. Castellón

<i>Categoría</i>	<i>Salario Base Mes 2021</i>	<i>Plus Convenio</i>	<i>Grupo</i>
Médico/a	1.526,53	320,58	V
Farmacéutico/a	1.526,53	320,58	V
Psicólogo/a	1.526,53	320,58	V
Licenciado/a	1.526,53	320,58	V
Arquitecto/a	1.526,53	320,58	V
Lletrado/a	1.526,53	320,58	V
Ingeniero/a	1.526,53	320,58	V
Analista de Sistemas	1.526,53	320,58	V
Analista	1.526,53	320,58	V
Administrador/a	1.526,53	320,58	V
Médico/a Jefe/a Departamento	1.526,53	320,58	V



Subdirector/a administratiu/iva	1.526,53	320,58	V
Director/a administratiu/iva	1.526,53	320,58	V
Director/a mèdic/a	1.526,53	320,58	V
Infermer/a	1.299,41	174,28	IV
Comare	1.299,41	174,28	IV
Fisioterapeuta	1.299,41	174,28	IV
Terapeuta ocupacional logopeda	1.299,41	174,28	IV
Treballador/a social	1.299,41	174,28	IV
Enginyer/a arquitecte/a tècnic/a	1.299,41	174,28	IV
Diplomat/ada	1.299,41	174,28	IV
Diplomat/ada Relacions Laborals	1.299,41	174,28	IV
Programador/a	1.299,41	174,28	IV
Documentalista	1.299,41	174,28	IV
Cap infermeria	1.299,41	174,28	IV
Supervisor/a	1.299,41	174,28	IV
Cap de secció	1.299,41	174,28	IV
Tècnics/tècniques especialistes superiors (TER, TEL, TAP, TSDS, TSHB)	1.099,43	143,37	III
Operador/a d'ordinador	1.149,48	87,29	III
Encarregats/ades	1.149,48	87,29	III
Oficial administratiu/iva	1.149,48	87,29	III
Cap de negociat	1.149,48	87,29	III
Cap de taller	1.149,48	87,29	III
Cap de cuina	1.149,48	87,29	III
Dietista	1.149,48	87,29	III
Auxiliar administratiu/iva	1.099,45	135,46	II
Tècnic/a en atencions auxiliars d'infermeria	1.099,45	135,46	II
Zelador/a	1.099,45	135,46	II
Recepcionista	1.099,45	135,46	II
Cuiner/a	1.099,45	135,46	II
Oficis (mecànic/a, pintor/a, obrer/a, calefactor/a, fuster/a, electricista)	1.099,45	135,46	II
Jardiner/a	1.099,45	135,46	II
Perruquer/a barber/a	1.099,45	135,46	II
Auxiliar (logopeda, teràpia ocupacional)	1.099,45	135,46	II
Conductor/a	1.099,45	135,46	II
Bugaderia, costura	1.099,45	135,46	II
Neteja	1.049,50	117,56	I
Ajudant/a d'oficis Diversos	1.049,50	117,56	I
Auxiliar de cuina	1.049,50	117,56	I
Plus transport	3,16	Per dia realment treballador	
Ajuda social	69,10	Mensual (qui reunisca els requisits)	

Subdirector/a Administratiu/a	1.526,53	320,58	V
Director/a Administratiu/a	1.526,53	320,58	V
Director/a Médico/a	1.526,53	320,58	V
Enfermero/a	1.299,41	174,28	IV
Matrón/a	1.299,41	174,28	IV
Fisioterapeuta	1.299,41	174,28	IV
Terapeuta Ocupacional Logopeda	1.299,41	174,28	IV
Trabajador/a Social	1.299,41	174,28	IV
Ingeniero/a Arquitecto/a Técnico/a	1.299,41	174,28	IV
Diplomado/a	1.299,41	174,28	IV
Diplomado/a Relaciones Laborales	1.299,41	174,28	IV
Programador/a	1.299,41	174,28	IV
Documentalista	1.299,41	174,28	IV
Jefe/a Enfermería	1.299,41	174,28	IV
Supervisor/a	1.299,41	174,28	IV
Jefe/a de Sección	1.299,41	174,28	IV
Técnicos/as Especialistas Superiores (T.E.R., T.E.L, T.A.P, T.S.D.S, T.S.H.B)	1.099,43	143,37	III
Operador/a de Ordenador	1.149,48	87,29	III
Encargados/as	1.149,48	87,29	III
Oficial Administrativo/a	1.149,48	87,29	III
Jefe/a de Negociado	1.149,48	87,29	III
Jefe/a de Taller	1.149,48	87,29	III
Jefe/a de Cocina	1.149,48	87,29	III
Dietista	1.149,48	87,29	III
Auxiliar Administrativo/a	1.099,45	135,46	II
Técnico/a Cuidados Auxiliares de Enfermería	1.099,45	135,46	II
Celador/a	1.099,45	135,46	II
Recepcionista	1.099,45	135,46	II
Cocinero/a	1.099,45	135,46	II
Oficios (Mecánico/a, Pintor/a, Albañil, Calefactor/a, Carpintero/a, Electricista)	1.099,45	135,46	II
Jardinero/a	1.099,45	135,46	II
Peluquero/a Barbero/a	1.099,45	135,46	II
Auxiliar (Logopeda, Terapia Ocupacional)	1.099,45	135,46	II
Conductor/a	1.099,45	135,46	II
Lavandería, Corte y Costura	1.099,45	135,46	II
Limpieza	1.049,50	117,56	I
Ayudante/a de Oficios Varios	1.049,50	117,56	I
Pinche de Cocina	1.049,50	117,56	I
Plus Transporte	3,16	Por Día Realmente Trabajador	
Ayuda Social	69,10	Mensual (Quienes Reúnan Los Requisitos)	

Taules salarials 2022. Castelló

Categoria	Salari base mes 2022	Plus conveni	Grup
Metge	1.568,51	329,39	V
Farmacèutic/a	1.568,51	329,39	V
Psicòleg/òloga	1.568,51	329,39	V
Llicenciat/ada	1.568,51	329,39	V
Arquitecte/a	1.568,51	329,39	V
Lletrat/ada	1.568,51	329,39	V
Enginyer/a	1.568,51	329,39	V
Analista de sistemes	1.568,51	329,39	V
Analista	1.568,51	329,39	V
Administrador/a	1.568,51	329,39	V
Metge cap departament	1.568,51	329,39	V
Subdirector/a administratiu/iva	1.568,51	329,39	V
Director/a administratiu/iva	1.568,51	329,39	V
Director/a mèdic/a	1.568,51	329,39	V
Infermer/a	1.335,15	179,07	IV
Comare	1.335,15	179,07	IV
Fisioterapeuta	1.335,15	179,07	IV
Terapeuta ocupacional logopeda	1.335,15	179,07	IV
Treballador/a social	1.335,15	179,07	IV
Enginyer/a arquitecte/a tècnic/a	1.335,15	179,07	IV
Diplomat/ada	1.335,15	179,07	IV
Diplomat/ada Relacions Laborals	1.335,15	179,07	IV
Programador/a	1.335,15	179,07	IV
Documentalista	1.335,15	179,07	IV
Cap infermeria	1.335,15	179,07	IV
Supervisor/a	1.335,15	179,07	IV
Cap de secció	1.335,15	179,07	IV
Tècnics/tècniques especialistes superiors (TER, TEL, TAP, TSDS, TSHB)	1.129,67	147,31	III
Operador/a d'ordinador	1.181,09	89,69	III
Encarregats/ades	1.181,09	89,69	III
Oficial administratiu	1.181,09	89,69	III
Cap de negociat	1.181,09	89,69	III
Cap de taller	1.181,09	89,69	III
Cap de cuina	1.181,09	89,69	III
Dietista	1.181,09	89,69	III
Auxiliar administratiu/iva	1.129,69	139,19	II
Tècnic/a en atencions auxiliars d'infermeria	1.129,69	139,19	II
Zelador/a	1.129,69	139,19	II
Recepcionista	1.129,69	139,19	II
Cuiner/a	1.129,69	139,19	II

Tablas Salariales 2022. Castellón

Categoría	Salario Base Mes 2022	Plus Convenio	Grupo
Médico/a	1.568,51	329,39	V
Farmacéutico/a	1.568,51	329,39	V
Psicólogo/a	1.568,51	329,39	V
Licenciado/a	1.568,51	329,39	V
Arquitecto/a	1.568,51	329,39	V
Lletrat/ada	1.568,51	329,39	V
Ingeniero/a	1.568,51	329,39	V
Analista De Sistemas	1.568,51	329,39	V
Analista	1.568,51	329,39	V
Administrador/a	1.568,51	329,39	V
Médico/a Jefe/a Departamento	1.568,51	329,39	V
Subdirector/a Administrativo/a	1.568,51	329,39	V
Director/a Administrativo/a	1.568,51	329,39	V
Director/a Médico/a	1.568,51	329,39	V
Enfermero/a	1.335,15	179,07	IV
Matrón/a	1.335,15	179,07	IV
Fisioterapeuta	1.335,15	179,07	IV
Terapeuta Ocupacional Logopeda	1.335,15	179,07	IV
Trabajador/a Social	1.335,15	179,07	IV
Ingeniero/a Arquitecto/a Técnico/a	1.335,15	179,07	IV
Diplomado/a	1.335,15	179,07	IV
Diplomado/a Relaciones Laborales	1.335,15	179,07	IV
Programador/a	1.335,15	179,07	IV
Documentalista	1.335,15	179,07	IV
Jefe/a Enfermería	1.335,15	179,07	IV
Supervisor/a	1.335,15	179,07	IV
Jefe/a de Sección	1.335,15	179,07	IV
Técnicos/as Especialistas Superiores (T.E.R, T.E.L, T.A.P, T.S.D.S, T.S.H.B)	1.129,67	147,31	III
Operador/a de Ordenador	1.181,09	89,69	III
Encargados/as	1.181,09	89,69	III
Oficial Administrativo	1.181,09	89,69	III
Jefe/a de Negociado	1.181,09	89,69	III
Jefe/a de Taller	1.181,09	89,69	III
Jefe/a de Cocina	1.181,09	89,69	III
Dietista	1.181,09	89,69	III
Auxiliar Administrativo/a	1.129,69	139,19	II
Técnico/a Cuidados Auxiliares de Enfermería	1.129,69	139,19	II
Celador/a	1.129,69	139,19	II
Recepcionista	1.129,69	139,19	II
Cocinero/a	1.129,69	139,19	II

Oficis (mecànic/a, pintor/a, obrer, calefactor/a, fuster/a, electricista).	1.129,69	139,19	II
Jardiner/a	1.129,69	139,19	II
Perruquer/a barber/a	1.129,69	139,19	II
Auxiliar (logopeda, teràpia ocupacional)	1.129,69	139,19	II
Conductor/a	1.129,69	139,19	II
Bugaderia, costura	1.129,69	139,19	II
Neteja	1.078,36	120,79	I
Ajudant/a d'oficis varis	1.078,36	120,79	I
Auxiliar de cuina	1.078,36	120,79	I
Plus transport	3,25	Per dia realment treballador	
Ajuda social	71,00	Mensual (qui reunisca els requisits)	

Taules salarials 2023. Castelló

Categoria	Salari base mes 2023	Plus conveni	Grup
Metge	1.611,64	338,45	V
Farmacèutic/a	1.611,64	338,45	V
Psicòleg/òloga	1.611,64	338,45	V
Llicenciat/ada	1.611,64	338,45	V
Arquitecte/a	1.611,64	338,45	V
Lletrat/ada	1.611,64	338,45	V
Enginyer/a	1.611,64	338,45	V
Analista de sistemes	1.611,64	338,45	V
Analista	1.611,64	338,45	V
Administrador/a	1.611,64	338,45	V
Metge cap departament	1.611,64	338,45	V
Subdirector/a administratiu/iva	1.611,64	338,45	V
Director/a administratiu/iva	1.611,64	338,45	V
Director/a mèdic/a	1.611,64	338,45	V
Infermer/a	1.371,86	184,00	IV
Comare	1.371,86	184,00	IV
Fisioterapeuta	1.371,86	184,00	IV
Terapeuta ocupacional logopeda	1.371,86	184,00	IV
Treballador/a social	1.371,86	184,00	IV
Enginyer/a arquitecte/a tècnic/a	1.371,86	184,00	IV
Diplomat/ada	1.371,86	184,00	IV
Diplomat/ada Relacions Laborals	1.371,86	184,00	IV
Programador/a	1.371,86	184,00	IV
Documentalista	1.371,86	184,00	IV
Cap infermeria	1.371,86	184,00	IV
Supervisor/a	1.371,86	184,00	IV

Oficis (Mecánico/a, Pintor/a, Albañil, Calefactor/a, Carpintero/a, Electricista).	1.129,69	139,19	II
Jardinero/a	1.129,69	139,19	II
Peluquero/a Barbero/a	1.129,69	139,19	II
Auxiliar (Logopeda, Terapia Ocupacional)	1.129,69	139,19	II
Conductor/a	1.129,69	139,19	II
Lavandería, Corte y Costura	1.129,69	139,19	II
Limpieza	1.078,36	120,79	I
Ayudante/a de Oficios Varios	1.078,36	120,79	I
Pinche De Cocina	1.078,36	120,79	I
Plus Transporte	3,25	Por Día Realmente Trabajador	
Ayuda Social	71,00	Mensual (Quienes Reúnan Los Requisitos)	

Tablas Salariales 2023. Castellón

Categoria	Salario Base Mes 2023	Plus Convenio	Grupo
Médico/a	1.611,64	338,45	V
Farmacéutico/a	1.611,64	338,45	V
Psicólogo/a	1.611,64	338,45	V
Licenciado/a	1.611,64	338,45	V
Arquitecto/a	1.611,64	338,45	V
Lletrat/ada	1.611,64	338,45	V
Ingeniero/a	1.611,64	338,45	V
Analista de Sistemas	1.611,64	338,45	V
Analista	1.611,64	338,45	V
Administrador/a	1.611,64	338,45	V
Médico/a Jefe/a Departamento	1.611,64	338,45	V
Subdirector/a Administrativo/a	1.611,64	338,45	V
Director/a Administrativo/a	1.611,64	338,45	V
Director/a Médico/a	1.611,64	338,45	V
Enfermero/a	1.371,86	184,00	IV
Matrón/a	1.371,86	184,00	IV
Fisioterapeuta	1.371,86	184,00	IV
Terapeuta Ocupacional Logopeda	1.371,86	184,00	IV
Trabajador/a Social	1.371,86	184,00	IV
Ingeniero/a Arquitecto/a Técnico/a	1.371,86	184,00	IV
Diplomado/a	1.371,86	184,00	IV
Diplomado/a Relaciones Laborales	1.371,86	184,00	IV
Programador/a	1.371,86	184,00	IV
Documentalista	1.371,86	184,00	IV
Jefe/a Enfermería	1.371,86	184,00	IV
Supervisor/a	1.371,86	184,00	IV



Cap de secció	1.371,86	184,00	IV
Tècnics/tècniques especialistes superiors (TER, TEL, TAP, TSDS, TSHB)	1.160,73	151,36	III
Operador/a d'ordinador	1.213,57	92,15	III
Encarregats/ades	1.213,57	92,15	III
Oficial administratiu/iva	1.213,57	92,15	III
Cap de negociat	1.213,57	92,15	III
Cap de taller	1.213,57	92,15	III
Cap de cuina	1.213,57	92,15	III
Dietista	1.213,57	92,15	III
Auxiliar administratiu/iva	1.160,75	143,02	II
Tènic/a en atencions auxiliars d'infermeria	1.160,75	143,02	II
Zelador/a	1.160,75	143,02	II
Recepcionista	1.160,75	143,02	II
Cuiner/a	1.160,75	143,02	II
Oficis (mecànic/a, pintor/a, obrer, calefactor/a, fuster/a, electricista).	1.160,75	143,02	II
Jardiner/a	1.160,75	143,02	II
Perruquer/a barber/a	1.160,75	143,02	II
Auxiliar (logopeda, teràpia ocupacional)	1.160,75	143,02	II
Conductor/a	1.160,75	143,02	II
Bugaderia, costura	1.160,75	143,02	II
Neteja	1.108,01	124,12	I
Ajudant/a d'oficis varis	1.108,01	124,12	I
Auxiliar de cuina	1.108,01	124,12	I
Plus transport	- 3,34	Per dia realment treballador	
Ajuda social	72,96	Mensual (qui reunisca els requisits)	

Taules salarials 2024. Castelló

Categoria	Salari base mes 2024	Plus conveni	Grup
Metge	1.655,96	347,76	V
Farmacèutic/a	1.655,96	347,76	V
Psicòleg/òloga	1.655,96	347,76	V
Llicenciat/ada	1.655,96	347,76	V
Arquitecte/a	1.655,96	347,76	V
Lletrat/ada	1.655,96	347,76	V
Enginyer/a	1.655,96	347,76	V
Analista de sistemes	1.655,96	347,76	V
Analista	1.655,96	347,76	V
Administrador/a	1.655,96	347,76	V
Metge cap departament	1.655,96	347,76	V
Subdirector/a administratiu/iva	1.655,96	347,76	V

Jefe/a de Sección	1.371,86	184,00	IV
Técnicos/as Especialistas Superiores (T.E.R, T.E.L, T.A.P, T.S.D.S, T.S.H.B)	1.160,73	151,36	III
Operador/a de Ordenador	1.213,57	92,15	III
Encargados/as	1.213,57	92,15	III
Oficial Administrativo/a	1.213,57	92,15	III
Jefe/a de Negociado	1.213,57	92,15	III
Jefe/a de Taller	1.213,57	92,15	III
Jefe/a de Cocina	1.213,57	92,15	III
Dietista	1.213,57	92,15	III
Auxiliar Administrativo/a	1.160,75	143,02	II
Técnico/a Cuidados Auxiliares de Enfermería	1.160,75	143,02	II
Celador/a	1.160,75	143,02	II
Recepcionista	1.160,75	143,02	II
Cocinero/a	1.160,75	143,02	II
Oficios (Mecánico/a, Pintor/a, Albañil, Calefactor/a, Carpintero/a, Electricista).	1.160,75	143,02	II
Jardiner/a	1.160,75	143,02	II
Peluquero/a Barbero/a	1.160,75	143,02	II
Auxiliar (Logopeda, Terapia Ocupacional)	1.160,75	143,02	II
Conductor/a	1.160,75	143,02	II
Lavandería, Corte y Costura	1.160,75	143,02	II
Limpieza	1.108,01	124,12	I
Ayudante/a de Oficios Varios	1.108,01	124,12	I
Pinche de Cocina	1.108,01	124,12	I
Plus Transporte	3,34	Por Día Realmente Trabajador	
Ayuda Social	72,96	Mensual (Quienes Reúnan Los Requisitos)	

Tablas Salariales 2024. Castellón

Categoría	Salario Base Mes 2024	Plus Convenio	Grupo
Médico/a	1.655,96	347,76	V
Farmacéutico/a	1.655,96	347,76	V
Psicólogo/a	1.655,96	347,76	V
Licenciado/a	1.655,96	347,76	V
Arquitecto/a	1.655,96	347,76	V
Lletrado/a	1.655,96	347,76	V
Ingeniero/a	1.655,96	347,76	V
Analista de Sistemas	1.655,96	347,76	V
Analista	1.655,96	347,76	V
Administrador/a	1.655,96	347,76	V
Médico/a Jefe/a Departamento	1.655,96	347,76	V
Subdirector/a Administrativo/a	1.655,96	347,76	V



Director/a administratiu/iva	1.655,96	347,76	V
Director/a mèdic/a	1.655,96	347,76	V
Infermer/a	1.409,59	189,06	IV
Comare	1.409,59	189,06	IV
Fisioterapeuta	1.409,59	189,06	IV
Terapeuta ocupacional logopeda	1.409,59	189,06	IV
Treballador/a social	1.409,59	189,06	IV
Enginyer/a arquitecte/a tècnic/a	1.409,59	189,06	IV
Diplomat/ada	1.409,59	189,06	IV
Diplomat/ada Relacions Laborals	1.409,59	189,06	IV
Programador/a	1.409,59	189,06	IV
Documentalista	1.409,59	189,06	IV
Cap infermeria	1.409,59	189,06	IV
Supervisor/a	1.409,59	189,06	IV
Cap de secció	1.409,59	189,06	IV
Tècnics/tècniques especialistes superiors (TER, TEL, TAP, TSDS, TSHB)	1.192,65	155,53	III
Operador/a d'ordinador	1.246,95	94,69	III
Encarregats/ades	1.246,95	94,69	III
Oficial administratiu/iva	1.246,95	94,69	III
Cap de negociat	1.246,95	94,69	III
Cap de taller	1.246,95	94,69	III
Cap de cuina	1.246,95	94,69	III
Dietista	1.246,95	94,69	III
Auxiliar administratiu/iva	1.192,68	146,95	II
Tècnic/a en atencions auxiliars d'infermeria	1.192,68	146,95	II
Zelador/a	1.192,68	146,95	II
Recepcionista	1.192,68	146,95	II
Cuiner/a	1.192,68	146,95	II
Oficis (mecànic/a, pintora/, obrera, calefactor/a, fuster/a, electricista).	1.192,68	146,95	II
Jardiner/a	1.192,68	146,95	II
Perruquer/a barber/a	1.192,68	146,95	II
Auxiliar (logopeda, teràpia ocupacional)	1.192,68	146,95	II
Conductor/a	1.192,68	146,95	II
Bugaderia, costura	1.192,68	146,95	II
Neteja	1.138,48	127,53	I
Ajudant/a d'oficis varis	1.138,48	127,53	I
Auxiliar de cuina	1.138,48	127,53	I
Plus transport	3,43	Per dia realment treballador	
Ajuda social	74,96	Mensual (qui reunisca els requisits)	

Director/a Administrativo/a	1.655,96	347,76	V
Director/a Médico/a	1.655,96	347,76	V
Enfermero/a	1.409,59	189,06	IV
Matrón/a	1.409,59	189,06	IV
Fisioterapeuta	1.409,59	189,06	IV
Terapeuta Ocupacional Logopeda	1.409,59	189,06	IV
Trabajador/a Social	1.409,59	189,06	IV
Ingeniero/a Arquitecto/a Técnico/a	1.409,59	189,06	IV
Diplomado/a	1.409,59	189,06	IV
Diplomado/a Relaciones Laborales	1.409,59	189,06	IV
Programador/a	1.409,59	189,06	IV
Documentalista	1.409,59	189,06	IV
Jefe/a Enfermería	1.409,59	189,06	IV
Supervisor/a	1.409,59	189,06	IV
Jefe/a de Sección	1.409,59	189,06	IV
Técnicos/as Especialistas Superiores (T.E.R, T.E.L, T.A.P, T.S.D.S, T.S.H.B)	1.192,65	155,53	III
Operador/a de Ordenador	1.246,95	94,69	III
Encargados/as	1.246,95	94,69	III
Oficial Administrativo/a	1.246,95	94,69	III
Jefe/a de Negociado	1.246,95	94,69	III
Jefe/a de Taller	1.246,95	94,69	III
Jefe/a de Cocina	1.246,95	94,69	III
Dietista	1.246,95	94,69	III
Auxiliar Administrativo/a	1.192,68	146,95	II
Técnico/a Cuidados Auxiliares de Enfermería	1.192,68	146,95	II
Celador/a	1.192,68	146,95	II
Recepcionista	1.192,68	146,95	II
Cocinero/a	1.192,68	146,95	II
Oficios (Mecánico/a, Pintor/a, Albañil, Calefactor/a, Carpintero/a, Electricista).	1.192,68	146,95	II
Jardinero/a	1.192,68	146,95	II
Peluquero/a Barbero/a	1.192,68	146,95	II
Auxiliar (Logopeda, Terapia Ocupacional)	1.192,68	146,95	II
Conductor/a	1.192,68	146,95	II
Lavandería, Corte y Costura	1.192,68	146,95	II
Limpieza	1.138,48	127,53	I
Ayudante/a de Oficios Varios	1.138,48	127,53	I
Pinche de Cocina	1.138,48	127,53	I
Plus Transporte	3,43	Por Día Realmente Trabajador	
Ayuda Social	74,96	Mensual (Quienes Reúnan Los Requisitos)	

– Província de València -
Taules salarials 2021 València

<i>Àrea funcional</i>	<i>Grup</i>	<i>Categoria</i>	<i>Salari base 2021</i>	<i>Plus conveni</i>	<i>Mensual</i>	<i>Anual</i>
Assistencial	Llicenciats/ades A1	Director/a mèdic/a	1.998,28	232,82	2.231,10	33.466,57
		Subdirector/a mèdic/a	1.935,04	236,60	2.171,64	32.574,61
		Cap de servei	1.753,40	242,98	1.996,38	29.945,65
		Cap clínic/a o de secció	1.735,31	245,75	1.981,07	29.716,00
		Cap d'investigació	1.735,31	245,75	1.981,07	29.716,01
		Metge especialista	1.718,72	248,04	1.966,76	29.501,42
		Metge	1.718,72	248,04	1.966,76	29.501,42
		Odontòleg/òloga	1.718,72	248,04	1.966,76	29.501,42
		Psicòleg/òloga clínic/a	1.718,72	248,04	1.966,76	29.501,42
		Investigador/a	1.718,72	248,04	1.966,76	29.501,42
		Biòleg/biòloga	1.698,98	250,31	1.949,29	29.239,28
		Farmacèutic/a	1.698,98	250,31	1.949,29	29.239,28
		Químic/a	1.698,98	250,31	1.949,29	29.239,28
		Físic/a	1.698,98	250,31	1.949,29	29.239,28
Administració	Llicenciats/ades A1	Director/a	1.998,28	232,82	2.231,10	33.466,57
		Cap d'àrea	1.735,31	245,75	1.981,07	29.716,01
		Enginyer/a superior	1.698,98	250,31	1.949,29	29.239,28
		Advocat/ada	1.698,98	245,75	1.944,73	29.170,94
		Tècnic/a superior de prevenció	1.698,98	245,75	1.944,73	29.170,94
		Economista	1.698,98	245,75	1.944,73	29.170,94
		Biblioteconomista grau superior	1.698,98	245,75	1.944,73	29.170,94
		Arquitecte/a	1.698,98	245,75	1.944,73	29.170,94
		Analista de sistemes informàtics	1.567,71	263,79	1.831,50	27.472,52

Assistencial	A2	Director/a d'infermeria	1.427,13	282,63	1.709,76	25.646,37
		Subdirector/a d'infermeria	1.427,13	282,63	1.709,76	25.646,37
		Supervisor/a d'infermeria	1.427,13	282,63	1.709,76	25.646,37
		Nutricionista, dietista	1.427,13	282,63	1.709,76	25.646,37
		Comare	1.427,13	282,63	1.709,76	25.646,37
		Infermer/a	1.427,13	282,63	1.709,76	25.646,37
		Fisioterapeuta	1.427,13	282,63	1.709,76	25.646,37
		Terapeuta ocupacional	1.427,13	282,63	1.709,76	25.646,37
		Optòmetra	1.427,13	282,63	1.709,76	25.646,37
		Podòleg/podòloga	1.427,13	282,63	1.709,76	25.646,37
		Logopeda	1.208,24	313,86	1.522,10	22.831,52
24. Administració	Grau A2	Relacions laborals	1.567,58	243,14	1.810,72	27.160,87
		Cap de negoci	1.513,30	254,18	1.767,48	26.512,21
		Programador/a d'informàtica	1.513,30	254,18	1.767,48	26.512,21
		Treballador/a social	1.404,57	276,44	1.681,01	25.215,20
		Documentalista	1.404,57	263,79	1.668,36	25.025,36
		Enginyer/a tècnic/a	1.404,57	263,79	1.668,36	25.025,36
Assistencial	Tècnics/tècniques superiors B	TER, TEL, TAP, TSDS, TSHB	1.201,33	273,11	1.474,44	22.116,65
		Ajudant/a d'investigació	1.076,56	312,35	1.388,91	20.833,61
Serveis generals	Tècnics/tècniques superiors B	Oficial administratiu/iva	1.295,71	282,75	1.578,46	23.676,86
		Operador/a d'informàtica	1.295,71	282,75	1.578,46	23.676,86
		Cap de manteniment	1.118,85	326,20	1.445,05	21.675,75
		Cap de taller	1.064,50	325,57	1.390,07	20.851,07
		Cuiner/a	1.010,10	326,80	1.336,91	20.053,58
		Controlador/a de subministraments	998,07	273,12	1.271,19	19.067,91
		Encarregat/ada de neteja i bugaderia	998,07	273,12	1.271,19	19.067,91
Assistencial	Tècnics/tècniques mitjans C	Tècnic/a en atencions auxiliars d'infermeria	998,07	263,55	1.261,63	18.924,38
		Tècnic/a en farmàcia	998,07	263,55	1.261,63	18.924,38
Administració	Tècnics/tècniques mitjans C	Auxiliar administratiu/iva	998,07	261,60	1.259,67	18.895,07
		Personal d'admissió	998,07	261,60	1.259,67	18.895,07

Serveis Generals	Tècnics/tècniques mitjans C	Oficial de manteniment	1.010,10	319,91	1.330,01	19.950,15
Assistencial	Auxiliar D	Auxiliar sanitari/ària	998,07	263,55	1.261,63	18.924,38
Serveis Generals	Auxiliar D	Tènic/a bàsic/a en op. de cuina	992,30	225,55	1.217,86	18.267,83
		Porter/a, vigilant/a nocturn/a	992,30	215,99	1.208,29	18.124,31
		Personal auxiliar de serveis	992,30	214,54	1.206,84	18.102,59
Prima d'assistència	0,95	Per dia realment treballat				
Plus transport	4,03	Per dia realment treballat				
Ajuda social	70,74	Mensual (els qui reunisquen requisits)				

Taules salarials 2022. València

Àrea funcional	Grup	Categoria	Salari base 2022	Plus conveni	Mensual	Anual
Assistencial	Llicenciats/ades A1	Director/a mèdic/a	2.053,23	239,23	2.292,46	34.386,90
		Subdirector/a mèdic/a	1.988,25	243,11	2.231,36	33.470,41
		Cap de servei	1.801,62	249,66	2.051,28	30.769,15
		Cap clínic/a o de secció	1.783,03	252,51	2.035,55	30.533,19
		Cap d'investigació	1.783,03	252,51	2.035,55	30.533,20
		Metge especialista	1.765,98	254,86	2.020,85	30.312,70
		Metge	1.765,98	254,86	2.020,85	30.312,70
		Odontòleg/òloga	1.765,98	254,86	2.020,85	30.312,70
		Psicòleg/òloga clínic/a	1.765,98	254,86	2.020,85	30.312,70
		Investigador/a	1.765,98	254,86	2.020,85	30.312,70
		Biòleg/biòloga	1.745,70	257,19	2.002,89	30.043,36
		Farmacèutic/a	1.745,70	257,19	2.002,89	30.043,36
		Químic/a	1.745,70	257,19	2.002,89	30.043,36
		Físic/a	1.745,70	257,19	2.002,89	30.043,36

Administració	Llicenciats/ades A1	Director/a	2.053,23	239,23	2.292,46	34.386,90
		Cap d'àrea	1.783,03	252,51	2.035,55	30.533,20
		Enginyer/a superior	1.745,70	257,19	2.002,89	30.043,36
		Advocat/ada	1.745,70	252,51	1.998,21	29.973,14
		Tècnic/a superior de prevenció	1.745,70	252,51	1.998,21	29.973,14
		Economista	1.745,70	252,51	1.998,21	29.973,14
		Biblioteconomista grau superior	1.745,70	252,51	1.998,21	29.973,14
		Arquitecte/a	1.745,70	252,51	1.998,21	29.973,14
		Analista de sistemes informàtics	1.610,83	271,04	1.881,87	28.228,01
Assistencial	A2	Director/a d'infermeria	1.466,37	290,40	1.756,78	26.351,65
		Subdirector/a d'infermeria	1.466,37	290,40	1.756,78	26.351,65
		Supervisor/a d'infermeria	1.466,37	290,40	1.756,78	26.351,65
		Nutricionista, dietista	1.466,37	290,40	1.756,78	26.351,65
		Comare	1.466,37	290,40	1.756,78	26.351,65
		Infermer/a	1.466,37	290,40	1.756,78	26.351,65
		Fisioterapeuta	1.466,37	290,40	1.756,78	26.351,65
		Terapeuta ocupacional	1.466,37	290,40	1.756,78	26.351,65
		Optòmetra	1.466,37	290,40	1.756,78	26.351,65
		Podòleg/podòloga	1.466,37	290,40	1.756,78	26.351,65
		Logopeda	1.241,46	322,50	1.563,96	23.459,39
24. Administració	Grau A2	Relacions laborals	1.610,69	249,83	1.860,52	27.907,79
		Cap de negoci	1.554,92	261,17	1.816,09	27.241,30
		Programador/a d'informàtica	1.554,92	261,17	1.816,09	27.241,30
		Treballador/a social	1.443,20	284,05	1.727,24	25.908,62
		Documentalista	1.443,20	271,04	1.714,24	25.713,55
		Enginyer/a tècnic/a	1.443,20	271,04	1.714,24	25.713,55
Assistencial	Tècnics/tècniques superiors B	TER, TEL, TAP, TSDS, TSHB	1.234,37	280,62	1.514,99	22.724,85
		Ajudant/a d'investigació	1.106,17	320,94	1.427,10	21.406,53

Serveis generals	Tècnics/tècniques superiors B	Oficial administratiu/iva	1.331,34	290,53	1.621,86	24.327,97
		Operador/a d'informàtica	1.331,34	290,53	1.621,86	24.327,97
		Cap de manteniment	1.149,62	335,17	1.484,79	22.271,84
		Cap de taller	1.093,78	334,52	1.428,30	21.424,48
		Cuiner/a	1.037,88	335,79	1.373,67	20.605,05
		Controlador/a de subministraments	1.025,52	280,63	1.306,15	19.592,27
		Encarregat/ada de neteja i bugaderia	1.025,52	280,63	1.306,15	19.592,27
Assistencial	Tècnics/tècniques mitjans C	Tècnic/a en atencions auxiliars d'infermeria	1.025,52	270,80	1.296,32	19.444,80
		Tècnic/a en farmàcia	1.025,52	270,80	1.296,32	19.444,80
Administració	Tècnics/tècniques mitjans C	Auxiliar administratiu/iva	1.025,52	268,79	1.294,31	19.414,69
		Personal d'admissió	1.025,52	268,79	1.294,31	19.414,69
Serveis generals	Tècnics/tècniques mitjans C	Oficial de manteniment	1.037,88	328,71	1.366,59	20.498,78
Assistencial	Auxiliar D	Auxiliar sanitari/ària	1.025,52	270,80	1.296,32	19.444,80
Serveis Generals	Auxiliar D	Tècnic/a bàsic/a en op. de cuina	1.019,59	231,76	1.251,35	18.770,19
		Porter/a, vigilant/a nocturn/a	1.019,59	221,93	1.241,52	18.622,73
		Personal auxiliar de serveis	1.019,59	220,44	1.240,03	18.600,41
Prima d'assistència	0,98		Per dia realment treballat			
Plus transport	4,14		Per dia realment treballat			
Ajuda social	72,69		Mensual (els qui reunisquen requisits)			

Taules salarials 2023. València

<i>Àrea funcional</i>	<i>Grup</i>	<i>Categoria</i>	<i>Salari base 2023</i>	<i>Plus conveni</i>	<i>Mensual</i>	<i>Anual</i>
Assistencial	Llicenciats/ades A1	Director/a mèdic/a	2.109,70	245,81	2.355,50	35.332,54
		Subdirector/a mèdic/a	2.042,93	249,79	2.292,72	34.390,84
		Cap de servei	1.851,16	256,53	2.107,69	31.615,31
		Cap clínic/a o de secció	1.832,07	259,46	2.091,52	31.372,85
		Cap d'investigació	1.832,07	259,46	2.091,52	31.372,87
		Metge especialista	1.814,55	261,87	2.076,42	31.146,30
		Metge	1.814,55	261,87	2.076,42	31.146,30
		Odontòleg/òloga	1.814,55	261,87	2.076,42	31.146,30
		Psicòleg/òloga clínic/a	1.814,55	261,87	2.076,42	31.146,30
		Investigador/a	1.814,55	261,87	2.076,42	31.146,30
		Biòleg/biòloga	1.793,70	264,27	2.057,97	30.869,55
		Farmacèutic/a	1.793,70	264,27	2.057,97	30.869,55
		Químic/a	1.793,70	264,27	2.057,97	30.869,55
		Físic/a	1.793,70	264,27	2.057,97	30.869,55
Administració	Llicenciats/ades A1	Director/a	2.109,70	245,81	2.355,50	35.332,54
		Cap d'àrea	1.832,07	259,46	2.091,52	31.372,87
		Enginyer/a superior	1.793,70	264,27	2.057,97	30.869,55
		Advocat/ada	1.793,70	259,46	2.053,16	30.797,40
		Tècnic/a superior de prevenció	1.793,70	259,46	2.053,16	30.797,40
		Economista	1.793,70	259,46	2.053,16	30.797,40
		Biblioteconomista grau superior	1.793,70	259,46	2.053,16	30.797,40
		Arquitecte/a	1.793,70	259,46	2.053,16	30.797,40
		Analista de sistemes informàtics	1.655,12	278,49	1.933,62	29.004,28

Assistencial	A2	Director/a d'infermeria	1.506,70	298,39	1.805,09	27.076,32
		Subdirector/a d'infermeria	1.506,70	298,39	1.805,09	27.076,32
		Supervisor/a d'infermeria	1.506,70	298,39	1.805,09	27.076,32
		Nutricionista, dietista	1.506,70	298,39	1.805,09	27.076,32
		Comare	1.506,70	298,39	1.805,09	27.076,32
		Infermer/a	1.506,70	298,39	1.805,09	27.076,32
		Fisioterapeuta	1.506,70	298,39	1.805,09	27.076,32
		Terapeuta ocupacional	1.506,70	298,39	1.805,09	27.076,32
		Optòmetra	1.506,70	298,39	1.805,09	27.076,32
		Podòleg/podòloga	1.506,70	298,39	1.805,09	27.076,32
		Logopeda	1.275,60	331,36	1.606,97	24.104,52
24. Administració	Grau A2	Relacions laborals	1.654,99	256,70	1.911,68	28.675,26
		Cap de negoci	1.597,68	268,35	1.866,03	27.990,43
		Programador/a d'informàtica	1.597,68	268,35	1.866,03	27.990,43
		Treballador/a social	1.482,88	291,86	1.774,74	26.621,10
		Documentalista	1.482,88	278,49	1.761,38	26.420,67
		Enginyer/a tècnic/a	1.482,88	278,49	1.761,38	26.420,67
Assistencial	Tècnics/tècniques superiors B	TER, TEL, TAP, TSDS, TSHB	1.268,31	288,34	1.556,65	23.349,79
		Ajudant/a d'investigació	1.136,59	329,76	1.466,35	21.995,21
Serveis generals	Tècnics/tècniques superiors B	Oficial administratiu/iva	1.367,95	298,52	1.666,47	24.996,99
		Operador/a d'informàtica	1.367,95	298,52	1.666,47	24.996,99
		Cap de manteniment	1.181,24	344,38	1.525,62	22.884,31
		Cap de taller	1.123,85	343,72	1.467,58	22.013,65
		Cuiner/a	1.066,42	345,03	1.411,45	21.171,69
		Controlador/a de subministraments	1.053,72	288,35	1.342,07	20.131,06
		Encarregat/ada de neteja i bugaderia	1.053,72	288,35	1.342,07	20.131,06
Assistencial	Tècnics/tècniques mitjans C	Tècnic/a en atencions auxiliars d'infermeria	1.053,72	278,25	1.331,97	19.979,54
		Tècnic/a en farmàcia	1.053,72	278,25	1.331,97	19.979,54
Administració	Tècnics/tècniques mitjans C	Auxiliar administratiu/iva	1.053,72	276,19	1.329,91	19.948,59
		Personal d'admissió	1.053,72	276,19	1.329,91	19.948,59

Serveis Generals	Tècnics/tècniques mitjans C	Oficial de manteniment	1.066,42	337,75	1.404,17	21.062,49
Assistencial	Auxiliar D	Auxiliar sanitari/ària	1.053,72	278,25	1.331,97	19.979,54
Serveis Generals	Auxiliar D	Tènic/a bàsic/a en op. de cuina	1.047,63	238,13	1.285,76	19.286,37
		Porter/a, vigilant/a nocturn/a	1.047,63	228,03	1.275,66	19.134,85
		Personal auxiliar de serveis	1.047,63	226,50	1.274,13	19.111,92
Prima d'assistència	1,01		Per dia realment treballat			
Plus transport	4,25		Per dia realment treballat			
Ajuda social	74,69		Mensual (els qui reunisquen requisits)			

Taules salarials 2024. València

Àrea funcional	Grup	Categoria	Salari base 2024	Plus conveni	Mensual	Anual
Assistencial	Llicenciats/ades A1	Director/a mèdic/a	2.167,71	252,57	2.420,28	36.304,18
		Subdirector/a mèdic/a	2.099,11	256,66	2.355,77	35.336,59
		Cap de servei	1.902,07	263,58	2.165,65	32.484,73
		Cap clínic/a o de secció	1.882,45	266,59	2.149,04	32.235,61
		Cap d'investigació	1.882,45	266,59	2.149,04	32.235,62
		Metge especialista	1.864,45	269,07	2.133,52	32.002,83
		Metge	1.864,45	269,07	2.133,52	32.002,83
		Odontòleg/òloga	1.864,45	269,07	2.133,52	32.002,83
		Psicòleg/òloga clínic/a	1.864,45	269,07	2.133,52	32.002,83
		Investigador/a	1.864,45	269,07	2.133,52	32.002,83
		Biòleg/biòloga	1.843,03	271,53	2.114,56	31.718,46
		Farmacèutic/a	1.843,03	271,53	2.114,56	31.718,46
		Químic/a	1.843,03	271,53	2.114,56	31.718,46
		Físic/a	1.843,03	271,53	2.114,56	31.718,46

Administració	Llicenciats/ades A1	Director/a	2.167,71	252,57	2.420,28	36.304,18
		Cap d'àrea	1.882,45	266,59	2.149,04	32.235,62
		Enginyer/a superior	1.843,03	271,53	2.114,56	31.718,46
		Advocat/ada	1.843,03	266,59	2.109,62	31.644,33
		Tècnic/a superior de prevenció	1.843,03	266,59	2.109,62	31.644,33
		Economista	1.843,03	266,59	2.109,62	31.644,33
		Biblioteconomista grau superior	1.843,03	266,59	2.109,62	31.644,33
		Arquitecte/a	1.843,03	266,59	2.109,62	31.644,33
		Analista de sistemes informàtics	1.700,64	286,15	1.986,79	29.801,90
Assistencial	A2	Director/a d'infermeria	1.548,13	306,59	1.854,73	27.820,92
		Subdirector/a d'infermeria	1.548,13	306,59	1.854,73	27.820,92
		Supervisor/a d'infermeria	1.548,13	306,59	1.854,73	27.820,92
		Nutricionista, dietista	1.548,13	306,59	1.854,73	27.820,92
		Comare	1.548,13	306,59	1.854,73	27.820,92
		Infermer/a	1.548,13	306,59	1.854,73	27.820,92
		Fisioterapeuta	1.548,13	306,59	1.854,73	27.820,92
		Terapeuta ocupacional	1.548,13	306,59	1.854,73	27.820,92
		Optòmetra	1.548,13	306,59	1.854,73	27.820,92
		Podòleg/podòloga	1.548,13	306,59	1.854,73	27.820,92
		Logopeda	1.310,68	340,48	1.651,16	24.767,39
24. Administració	Grau A2	Relacions laborals	1.700,50	263,76	1.964,26	29.463,83
		Cap de negoci	1.641,62	275,73	1.917,34	28.760,17
		Programador/a d'informàtica	1.641,62	275,73	1.917,34	28.760,17
		Treballador/a social	1.523,66	299,88	1.823,55	27.353,18
		Documentalista	1.523,66	286,15	1.809,82	27.147,24
		Enginyer/a tècnic/a	1.523,66	286,15	1.809,82	27.147,24
Assistencial	Tècnics/tècniques superiors B	TER, TEL, TAP, TSDS, TSHB	1.303,19	296,27	1.599,46	23.991,91
		Ajudant/a d'investigació	1.167,84	338,83	1.506,67	22.600,08

Serveis generals	Tècnics/tècniques superiors B	Oficial administratiu/iva	1.405,57	306,73	1.712,29	25.684,41
		Operador/a d'informàtica	1.405,57	306,73	1.712,29	25.684,41
		Cap de manteniment	1.213,72	353,86	1.567,58	23.513,63
		Cap de taller	1.154,76	353,17	1.507,93	22.619,02
		Cuiner/a	1.095,75	354,51	1.450,26	21.753,91
		Controlador/a de subministraments	1.082,70	296,28	1.378,98	20.684,67
		Encarregat/ada de neteja i bugaderia	1.082,70	296,28	1.378,98	20.684,67
Assistencial	Tècnics/tècniques mitjans C	Tècnic/a en atencions auxiliars d'infermeria	1.082,70	285,90	1.368,60	20.528,97
		Tècnic/a en farmàcia	1.082,70	285,90	1.368,60	20.528,97
Administració	Tècnics/tècniques mitjans C	Auxiliar administratiu/iva	1.082,70	283,78	1.366,48	20.497,18
		Personal d'admissió	1.082,70	283,78	1.366,48	20.497,18
Serveis Generals	Tècnics/tècniques mitjans C	Oficial de manteniment	1.095,75	347,03	1.442,78	21.641,71
Assistencial	Auxiliar D	Auxiliar sanitari/ària	1.082,70	285,90	1.368,60	20.528,97
Serveis Generals	Auxiliar D	Tècnic/a bàsic/a en op. de cuina	1.076,44	244,68	1.321,12	19.816,75
		Porter/a, vigilant/a nocturn/a	1.076,44	234,30	1.310,74	19.661,06
		Personal auxiliar de serveis	1.076,44	232,73	1.309,17	19.637,50
Prima d'assistència	1,04		Per dia realment treballat			
Plus transport	4,37		Per dia realment treballat			
Ajuda social	76,85		Mensual (els qui reunisquen requisits)			

* * * * *

– Provincia De Valencia -
 Tablas Salariales 2021. Valencia

<i>Área funcional</i>	<i>Grupo</i>	<i>Categoría</i>	<i>Salario base 2021</i>	<i>Plus Convenio</i>	<i>Mensual</i>	<i>Anual</i>
Asistencial	Licenciados/as A1	Director/a médico/a	1.998,28	232,82	2.231,10	33.466,57
		Subdirector/a médico/a	1.935,04	236,60	2.171,64	32.574,61
		Jefe/a de servicio	1.753,40	242,98	1.996,38	29.945,65
		Jefe/a clínico/a o de sección	1.735,31	245,75	1.981,07	29.716,00
		Jefe/a de investigación	1.735,31	245,75	1.981,07	29.716,01
		Médico/a especialista	1.718,72	248,04	1.966,76	29.501,42
		Médico/a	1.718,72	248,04	1.966,76	29.501,42
		Odontólogo/a	1.718,72	248,04	1.966,76	29.501,42
		Psicólogo/a clínico/a	1.718,72	248,04	1.966,76	29.501,42
		Investigador/a	1.718,72	248,04	1.966,76	29.501,42
		Biólogo/a	1.698,98	250,31	1.949,29	29.239,28
		Farmacéutico/a	1.698,98	250,31	1.949,29	29.239,28
		Químico/a	1.698,98	250,31	1.949,29	29.239,28
		Físico/a	1.698,98	250,31	1.949,29	29.239,28
Administración	Licenciados/as A1	Director/a	1.998,28	232,82	2.231,10	33.466,57
		Jefe/a de Área	1.735,31	245,75	1.981,07	29.716,01
		Ingeniero/a superior	1.698,98	250,31	1.949,29	29.239,28
		Abogado/a	1.698,98	245,75	1.944,73	29.170,94
		Técnico/a superior de prevención	1.698,98	245,75	1.944,73	29.170,94
		Economista	1.698,98	245,75	1.944,73	29.170,94
		Biblioteconomista grado superior	1.698,98	245,75	1.944,73	29.170,94
		Arquitecto/a	1.698,98	245,75	1.944,73	29.170,94
		Analista de sistemas informáticos	1.567,71	263,79	1.831,50	27.472,52

Asistencial	A2	Director/a de enfermería	1.427,13	282,63	1.709,76	25.646,37
		Subdirector/a de enfermería	1.427,13	282,63	1.709,76	25.646,37
		Supervisor/a de enfermería	1.427,13	282,63	1.709,76	25.646,37
		Nutricionista, dietista	1.427,13	282,63	1.709,76	25.646,37
		Matrón/a	1.427,13	282,63	1.709,76	25.646,37
		Enfermero/a	1.427,13	282,63	1.709,76	25.646,37
		Fisioterapeuta	1.427,13	282,63	1.709,76	25.646,37
		Terapeuta ocupacional	1.427,13	282,63	1.709,76	25.646,37
		Óptometra	1.427,13	282,63	1.709,76	25.646,37
		Podólogo/a	1.427,13	282,63	1.709,76	25.646,37
		Logopeda	1.208,24	313,86	1.522,10	22.831,52
24. Administración	Grado A2	Relaciones Laborales	1.567,58	243,14	1.810,72	27.160,87
		Jefe/a de negocio	1.513,30	254,18	1.767,48	26.512,21
		Programador/a de informática	1.513,30	254,18	1.767,48	26.512,21
		Trabajador/a social	1.404,57	276,44	1.681,01	25.215,20
		Documentalista	1.404,57	263,79	1.668,36	25.025,36
		Ingeniero/a técnico/a	1.404,57	263,79	1.668,36	25.025,36
Asistencial	Técnicos/as superiores B	T.E.R., T.E.L., T.A.P, T.S.D.S, T.S.H.B	1.201,33	273,11	1.474,44	22.116,65
		Ayudante/a de investigación	1.076,56	312,35	1.388,91	20.833,61
Servicios generales	Técnicos/as superiores B	Oficial administrativo/a	1.295,71	282,75	1.578,46	23.676,86
		Operador/a de informática	1.295,71	282,75	1.578,46	23.676,86
		Jefe/a de mantenimiento	1.118,85	326,20	1.445,05	21.675,75
		Jefe/a de taller	1.064,50	325,57	1.390,07	20.851,07
		Cocinero/a	1.010,10	326,80	1.336,91	20.053,58
		Controlador/a de suministros	998,07	273,12	1.271,19	19.067,91
		Encargado/a de limpieza y lavandería	998,07	273,12	1.271,19	19.067,91
Asistencial	Técnicos/as medios C	Técnico/a cuidados auxiliares de enfermería	998,07	263,55	1.261,63	18.924,38
		Técnico/a en farmacia	998,07	263,55	1.261,63	18.924,38
Administración	Técnicos/as medios C	Auxiliar administrativo/a	998,07	261,60	1.259,67	18.895,07
		Personal de admisión	998,07	261,60	1.259,67	18.895,07

Servicios Generales	Técnicos/as medios C	Oficial de mantenimiento	1.010,10	319,91	1.330,01	19.950,15
Asistencial	Auxiliar D	Auxiliar sanitario/a	998,07	263,55	1.261,63	18.924,38
Servicios Generales	Auxiliar D	Técnico/a básico en OP. de cocina	992,30	225,55	1.217,86	18.267,83
		Portero/a, vigilante nocturno/a	992,30	215,99	1.208,29	18.124,31
		Personal Auxiliar de servicios	992,30	214,54	1.206,84	18.102,59
Prima de Asistencia	0,95		Por día realmente trabajado			
Plus Transporte	4,03		Por día realmente trabajado			
Ayuda Social	70,74		Mensual (quienes reúnan requisitos)			

Tablas Salariales 2022. Valencia

Área funcional	Grupo	Categoría	Salario base 2022	Plus Convenio	Mensual	Anual
Asistencial	Licenciados/as A1	Director/a médico/a	2.053,23	239,23	2.292,46	34.386,90
		Subdirector/a médico/a	1.988,25	243,11	2.231,36	33.470,41
		Jefe/a de servicio	1.801,62	249,66	2.051,28	30.769,15
		Jefe/a clínico/a o de sección	1.783,03	252,51	2.035,55	30.533,19
		Jefe/a de investigación	1.783,03	252,51	2.035,55	30.533,20
		Médico/a especialista	1.765,98	254,86	2.020,85	30.312,70
		Médico/a	1.765,98	254,86	2.020,85	30.312,70
		Odontólogo/a	1.765,98	254,86	2.020,85	30.312,70
		Psicólogo/a clínico/a	1.765,98	254,86	2.020,85	30.312,70
		Investigador/a	1.765,98	254,86	2.020,85	30.312,70
		Biólogo/a	1.745,70	257,19	2.002,89	30.043,36
		Farmacéutico/a	1.745,70	257,19	2.002,89	30.043,36
		Químico/a	1.745,70	257,19	2.002,89	30.043,36
		Físico/a	1.745,70	257,19	2.002,89	30.043,36

Administración	Licenciados/as A1	Director/a	2.053,23	239,23	2.292,46	34.386,90
		Jefe/a de Área	1.783,03	252,51	2.035,55	30.533,20
		Ingeniero/a superior	1.745,70	257,19	2.002,89	30.043,36
		Abogado/a	1.745,70	252,51	1.998,21	29.973,14
		Técnico/a superior de prevención	1.745,70	252,51	1.998,21	29.973,14
		Economista	1.745,70	252,51	1.998,21	29.973,14
		Bibliotecomista grado superior	1.745,70	252,51	1.998,21	29.973,14
		Arquitecto/a	1.745,70	252,51	1.998,21	29.973,14
		Analista de sistemas informáticos	1.610,83	271,04	1.881,87	28.228,01
Asistencial	A2	Director/a de enfermería	1.466,37	290,40	1.756,78	26.351,65
		Subdirector/a de enfermería	1.466,37	290,40	1.756,78	26.351,65
		Supervisor/a de enfermería	1.466,37	290,40	1.756,78	26.351,65
		Nutricionista, dietista	1.466,37	290,40	1.756,78	26.351,65
		Matrón/a	1.466,37	290,40	1.756,78	26.351,65
		Enfermero/a	1.466,37	290,40	1.756,78	26.351,65
		Fisioterapeuta	1.466,37	290,40	1.756,78	26.351,65
		Terapeuta ocupacional	1.466,37	290,40	1.756,78	26.351,65
		Optómetra	1.466,37	290,40	1.756,78	26.351,65
		Podólogo/a	1.466,37	290,40	1.756,78	26.351,65
		Logopeda	1.241,46	322,50	1.563,96	23.459,39
24. Administración	Grado A2	Relaciones Laborales	1.610,69	249,83	1.860,52	27.907,79
		Jefe/a de negocio	1.554,92	261,17	1.816,09	27.241,30
		Programador/a de informática	1.554,92	261,17	1.816,09	27.241,30
		Trabajador/a social	1.443,20	284,05	1.727,24	25.908,62
		Documentalista	1.443,20	271,04	1.714,24	25.713,55
		Ingeniero/a técnico/a	1.443,20	271,04	1.714,24	25.713,55
Asistencial	Técnicos/as superiores B	T.E.R., T.E.L., T.A.P, T.S.D.S, T.S.H.B	1.234,37	280,62	1.514,99	22.724,85
		Ayudante/a de investigación	1.106,17	320,94	1.427,10	21.406,53

Servicios generales	Técnicos/as superiores B	Oficial administrativo/a	1.331,34	290,53	1.621,86	24.327,97
		Operador/a de informática	1.331,34	290,53	1.621,86	24.327,97
		Jefe/a de mantenimiento	1.149,62	335,17	1.484,79	22.271,84
		Jefe/a de taller	1.093,78	334,52	1.428,30	21.424,48
		Cocinero/a	1.037,88	335,79	1.373,67	20.605,05
		Controlador/a de suministros	1.025,52	280,63	1.306,15	19.592,27
		Encargado/a de limpieza y lavandería	1.025,52	280,63	1.306,15	19.592,27
Asistencial	Técnicos/as medios C	Técnico/a cuidados auxiliares de enfermería	1.025,52	270,80	1.296,32	19.444,80
		Técnico/a en farmacia	1.025,52	270,80	1.296,32	19.444,80
Administración	Técnicos/as medios C	Auxiliar administrativo/a	1.025,52	268,79	1.294,31	19.414,69
		Personal de admisión	1.025,52	268,79	1.294,31	19.414,69
Servicios Generales	Técnicos/as medios C	Oficial de mantenimiento	1.037,88	328,71	1.366,59	20.498,78
Asistencial	Auxiliar D	Auxiliar sanitario/a	1.025,52	270,80	1.296,32	19.444,80
Servicios Generales	Auxiliar D	Técnico/a básico en OP. de cocina	1.019,59	231,76	1.251,35	18.770,19
		Portero/a, vigilante nocturno/a	1.019,59	221,93	1.241,52	18.622,73
		Personal Auxiliar de servicios	1.019,59	220,44	1.240,03	18.600,41
Prima de Asistencia	0,98	Por día realmente trabajado				
Plus Transporte	4,14	Por día realmente trabajado				
Ayuda Social	72,69	Mensual (quienes reúnan requisitos)				

Tablas Salariales 2023. Valencia

<i>Área funcional</i>	<i>Grupo</i>	<i>Categoría</i>	<i>Salario base 2023</i>	<i>Plus Convenio</i>	<i>Mensual</i>	<i>Anual</i>
Asistencial	Licenciados/as A1	Director/a médico/a	2.109,70	245,81	2.355,50	35.332,54
		Subdirector/a médico/a	2.042,93	249,79	2.292,72	34.390,84
		Jefe/a de servicio	1.851,16	256,53	2.107,69	31.615,31
		Jefe/a clínico/a o de sección	1.832,07	259,46	2.091,52	31.372,85
		Jefe/a de investigación	1.832,07	259,46	2.091,52	31.372,87
		Médico/a especialista	1.814,55	261,87	2.076,42	31.146,30
		Médico/a	1.814,55	261,87	2.076,42	31.146,30
		Odontólogo/a	1.814,55	261,87	2.076,42	31.146,30
		Psicólogo/a clínico/a	1.814,55	261,87	2.076,42	31.146,30
		Investigador/a	1.814,55	261,87	2.076,42	31.146,30
		Biólogo/a	1.793,70	264,27	2.057,97	30.869,55
		Farmacéutico/a	1.793,70	264,27	2.057,97	30.869,55
		Químico/a	1.793,70	264,27	2.057,97	30.869,55
		Físico/a	1.793,70	264,27	2.057,97	30.869,55
Administración	Licenciados/as A1	Director/a	2.109,70	245,81	2.355,50	35.332,54
		Jefe/a de Área	1.832,07	259,46	2.091,52	31.372,87
		Ingeniero/a superior	1.793,70	264,27	2.057,97	30.869,55
		Abogado/a	1.793,70	259,46	2.053,16	30.797,40
		Técnico/a superior de prevención	1.793,70	259,46	2.053,16	30.797,40
		Economista	1.793,70	259,46	2.053,16	30.797,40
		Biblioteconomista grado superior	1.793,70	259,46	2.053,16	30.797,40
		Arquitecto/a	1.793,70	259,46	2.053,16	30.797,40
		Analista de sistemas informáticos	1.655,12	278,49	1.933,62	29.004,28

Asistencial	A2	Director/a de enfermería	1.506,70	298,39	1.805,09	27.076,32
		Subdirector/a de enfermería	1.506,70	298,39	1.805,09	27.076,32
		Supervisor/a de enfermería	1.506,70	298,39	1.805,09	27.076,32
		Nutricionista, dietista	1.506,70	298,39	1.805,09	27.076,32
		Matrón/a	1.506,70	298,39	1.805,09	27.076,32
		Enfermero/a	1.506,70	298,39	1.805,09	27.076,32
		Fisioterapeuta	1.506,70	298,39	1.805,09	27.076,32
		Terapeuta ocupacional	1.506,70	298,39	1.805,09	27.076,32
		Óptimeta	1.506,70	298,39	1.805,09	27.076,32
		Podólogo/a	1.506,70	298,39	1.805,09	27.076,32
		Logopeda	1.275,60	331,36	1.606,97	24.104,52
24. Administración	Grado A2	Relaciones Laborales	1.654,99	256,70	1.911,68	28.675,26
		Jefe/a de negocio	1.597,68	268,35	1.866,03	27.990,43
		Programador/a de informática	1.597,68	268,35	1.866,03	27.990,43
		Trabajador/a social	1.482,88	291,86	1.774,74	26.621,10
		Documentalista	1.482,88	278,49	1.761,38	26.420,67
		Ingeniero/a técnico/a	1.482,88	278,49	1.761,38	26.420,67
Asistencial	Técnicos/as superiores B	T.E.R., T.E.L., T.A.P, T.S.D.S, T.S.H.B	1.268,31	288,34	1.556,65	23.349,79
		Ayudante/a de investigación	1.136,59	329,76	1.466,35	21.995,21
Servicios generales	Técnicos/as superiores B	Oficial administrativo/a	1.367,95	298,52	1.666,47	24.996,99
		Operador/a de informática	1.367,95	298,52	1.666,47	24.996,99
		Jefe/a de mantenimiento	1.181,24	344,38	1.525,62	22.884,31
		Jefe/a de taller	1.123,85	343,72	1.467,58	22.013,65
		Cocinero/a	1.066,42	345,03	1.411,45	21.171,69
		Controlador/a de suministros	1.053,72	288,35	1.342,07	20.131,06
		Encargado/a de limpieza y lavandería	1.053,72	288,35	1.342,07	20.131,06
Asistencial	Técnicos/as medios C	Técnico/a cuidados auxiliares de enfermería	1.053,72	278,25	1.331,97	19.979,54
		Técnico/a en farmacia	1.053,72	278,25	1.331,97	19.979,54
Administración	Técnicos/as medios C	Auxiliar administrativo/a	1.053,72	276,19	1.329,91	19.948,59
		Personal de admisión	1.053,72	276,19	1.329,91	19.948,59

Servicios Generales	Técnicos/as medios C	Oficial de mantenimiento	1.066,42	337,75	1.404,17	21.062,49
Asistencial	Auxiliar D	Auxiliar sanitario/a	1.053,72	278,25	1.331,97	19.979,54
Servicios Generales	Auxiliar D	Técnico/a básico en OP. de cocina	1.047,63	238,13	1.285,76	19.286,37
		Portero/a, vigilante nocturno/a	1.047,63	228,03	1.275,66	19.134,85
		Personal Auxiliar de servicios	1.047,63	226,50	1.274,13	19.111,92
Prima de Asistencia	1,01		Por día realmente trabajado			
Plus Transporte	4,25		Por día realmente trabajado			
Ayuda Social	74,69		Mensual (quienes reúnan requisitos)			

Tablas Salariales 2024. Valencia

Área funcional	Grupo	Categoría	Salario base 2024	Plus Convenio	Mensual	Anual
Asistencial	Licenciados/as A1	Director/a médico/a	2.167,71	252,57	2.420,28	36.304,18
		Subdirector/a médico/a	2.099,11	256,66	2.355,77	35.336,59
		Jefe/a de servicio	1.902,07	263,58	2.165,65	32.484,73
		Jefe/a clínico/a o de sección	1.882,45	266,59	2.149,04	32.235,61
		Jefe/a de investigación	1.882,45	266,59	2.149,04	32.235,62
		Médico/a especialista	1.864,45	269,07	2.133,52	32.002,83
		Médico/a	1.864,45	269,07	2.133,52	32.002,83
		Odontólogo/a	1.864,45	269,07	2.133,52	32.002,83
		Psicólogo/a clínico/a	1.864,45	269,07	2.133,52	32.002,83
		Investigador/a	1.864,45	269,07	2.133,52	32.002,83
		Biólogo/a	1.843,03	271,53	2.114,56	31.718,46
		Farmacéutico/a	1.843,03	271,53	2.114,56	31.718,46
		Químico/a	1.843,03	271,53	2.114,56	31.718,46
		Físico/a	1.843,03	271,53	2.114,56	31.718,46

Administración	Licenciados/as A1	Director/a	2.167,71	252,57	2.420,28	36.304,18
		Jefe/a de Área	1.882,45	266,59	2.149,04	32.235,62
		Ingeniero/a superior	1.843,03	271,53	2.114,56	31.718,46
		Abogado/a	1.843,03	266,59	2.109,62	31.644,33
		Técnico/a superior de prevención	1.843,03	266,59	2.109,62	31.644,33
		Economista	1.843,03	266,59	2.109,62	31.644,33
		Bibliotecomista grado superior	1.843,03	266,59	2.109,62	31.644,33
		Arquitecto/a	1.843,03	266,59	2.109,62	31.644,33
		Analista de sistemas informáticos	1.700,64	286,15	1.986,79	29.801,90
Asistencial	A2	Director/a de enfermería	1.548,13	306,59	1.854,73	27.820,92
		Subdirector/a de enfermería	1.548,13	306,59	1.854,73	27.820,92
		Supervisor/a de enfermería	1.548,13	306,59	1.854,73	27.820,92
		Nutricionista, dietista	1.548,13	306,59	1.854,73	27.820,92
		Matrón/a	1.548,13	306,59	1.854,73	27.820,92
		Enfermero/a	1.548,13	306,59	1.854,73	27.820,92
		Fisioterapeuta	1.548,13	306,59	1.854,73	27.820,92
		Terapeuta ocupacional	1.548,13	306,59	1.854,73	27.820,92
		Optómetra	1.548,13	306,59	1.854,73	27.820,92
		Podólogo/a	1.548,13	306,59	1.854,73	27.820,92
		Logopeda	1.310,68	340,48	1.651,16	24.767,39
24. Administración	Grado A2	Relaciones Laborales	1.700,50	263,76	1.964,26	29.463,83
		Jefe/a de negocio	1.641,62	275,73	1.917,34	28.760,17
		Programador/a de informática	1.641,62	275,73	1.917,34	28.760,17
		Trabajador/a social	1.523,66	299,88	1.823,55	27.353,18
		Documentalista	1.523,66	286,15	1.809,82	27.147,24
		Ingeniero/a técnico/a	1.523,66	286,15	1.809,82	27.147,24
Asistencial	Técnicos/as superiores B	T.E.R., T.E.L., T.A.P, T.S.D.S, T.S.H.B	1.303,19	296,27	1.599,46	23.991,91
		Ayudante/a de investigación	1.167,84	338,83	1.506,67	22.600,08

Servicios generales	Técnicos/as superiores B	Oficial administrativo/a	1.405,57	306,73	1.712,29	25.684,41
		Operador/a de informática	1.405,57	306,73	1.712,29	25.684,41
		Jefe/a de mantenimiento	1.213,72	353,86	1.567,58	23.513,63
		Jefe/a de taller	1.154,76	353,17	1.507,93	22.619,02
		Cocinero/a	1.095,75	354,51	1.450,26	21.753,91
		Controlador/a de suministros	1.082,70	296,28	1.378,98	20.684,67
		Encargado/a de limpieza y lavandería	1.082,70	296,28	1.378,98	20.684,67
Asistencial	Técnicos/as medios C	Técnico/a cuidados auxiliares de enfermería	1.082,70	285,90	1.368,60	20.528,97
		Técnico/a en farmacia	1.082,70	285,90	1.368,60	20.528,97
Administración	Técnicos/as medios C	Auxiliar administrativo/a	1.082,70	283,78	1.366,48	20.497,18
		Personal de admisión	1.082,70	283,78	1.366,48	20.497,18
Servicios Generales	Técnicos/as medios C	Oficial de mantenimiento	1.095,75	347,03	1.442,78	21.641,71
Asistencial	Auxiliar D	Auxiliar sanitario/a	1.082,70	285,90	1.368,60	20.528,97
Servicios Generales	Auxiliar D	Técnico/a básico en OP. de cocina	1.076,44	244,68	1.321,12	19.816,75
		Portero/a, vigilante nocturno/a	1.076,44	234,30	1.310,74	19.661,06
		Personal Auxiliar de servicios	1.076,44	232,73	1.309,17	19.637,50
Prima de Asistencia	1,04		Por día realmente trabajado			
Plus Transporte	4,37		Por día realmente trabajado			
Ayuda Social	76,85		Mensual (quienes reúnan requisitos)			